

## **Reunión del Grupo de Trabajo para la adecuación de la Ley de Convivencia Universitaria en la UCM**

*13-01-2022 - Edificio de Estudiantes*

Objeto: trasladar la Ley de Convivencia Universitaria a un documento para el último Consejo de Gobierno de febrero de 2023.

Representación del grupo de trabajo delegado por el Consejo de Gobierno: Decano de la Facultad de Odontología (presidente de la Conferencia de Decanos UCM), Representante de Directores de Departamento, Dos (2) Representantes de la Delegación de Estudiantes, Defensor Universitario.

Primera reflexión: ¿queremos hacer algo que nos permita tener un sistema más integral para la profundización de la convivencia en la universidad, cumplimos los mínimos o un mixto?

### Presentación de la Ley de Convivencia (énfasis en los retos)

Origen de la ley: era necesario modificar el régimen disciplinario del 1952, ya que era sólo de los estudiantes y lo había demandado el Defensor del Pueblo. El gobierno actual anula el reglamento y que cada organización haga una legislación propia. Pero sin este marco de referencia no podíamos tipificar faltas e imponer sanciones. Se decidió abrir la posibilidad de una ley para sustituir el reglamento y abrirlo un poco más.

La ley pretende sentar las bases de convivencia para la comunidad universidad, aplicable a todos los sectores.

La ley plantea una serie de retos. En primer lugar, establecer un documento con las normas de convivencia (principios generales) y una normativa referida al acoso y la no discriminación en todas sus formas (tenemos el Protocolo de Acoso, el Plan de Igualdad y el CIERNES).

- Primer reto: ¿recopilamos todas las normas y hacemos un documento o trabajamos sobre crear unas normas nuevas? Podemos tener un espacio específico en la web donde aparezcan esas normas claras (para trabajar sensibilización y formación). Todo lo que dice en la ley lo tenemos, aunque nos falta un protocolo específico para el caso de los problemas de salud mental.
- Podemos tener un protocolo general del uso de los espacios públicos para que no se patrimonialicen. Debemos hacer hincapié en que vamos a seguir trabajando en el desarrollo de normativa para la convivencia. Estas normas debían haber cumplido con elementos participativos en la elaboración de las normas y el respeto al ordenamiento jurídico democrático actual.
- Todo este sistema debe favorecer la convivencia activa y la corresponsabilidad. Medios alternativos de resolución de conflictos: antes de que haya un conflicto o que se haya cometido una falta como consecuencia de ese conflicto, es posible la mediación. Además, es posible la sustitución de sanciones por otras actividades alternativas (como trabajo comunitario, servicios, concienciación, etc.) para rebajar las tensiones y mediar.

Generar un sistema de mediación y de gestión de los conflictos más allá de las faltas. Otro de los retos de cómo interpretamos los conflictos fundamentales que tenemos

- Podemos identificar conflictos binarios: profesor-estudiante, profesor-profesor, PAS-profesor, etc. Si trabajamos en la prevención, estaríamos aplicando la ley.
- Hay conflictos que son colectivos: grupo de estudiantes-administración, etc.
- ¿Es todo mediable? Entre la administración y entre la comunidad universitaria. No son mediables:
  - o Casos en los que haya atentado contra el patrimonio de la universidad.
  - o En el caso de fraude académico (plagio).
  - o Las faltas muy graves (ej. las novatadas).
  - o Casos de violencia de género y acoso explícitos por ley.

Debemos decidir si hacemos una recopilación y definimos cuáles son las normas, añadimos el espíritu de lo que dice la ley en este documento (convivencia, corresponsabilidad, resolución de conflictos) o limitar cuándo es posible o no la mediación.

Temas complicados: libertad de expresión.

Debe estar recogido el derecho a manifestación y huelga (paro académico). ¿Se desarrollará en normativas posteriores?

#### Comisión de Convivencia:

Debe ser paritaria, deben estar representados los 3 sectores, pero la ley no deja claro si esta comisión tiene funciones sólo para los procesos de régimen disciplinario de los estudiantes o si tiene funciones para toda la comunidad universitaria.

Tenemos que establecer: **quiénes son los miembros, sus funciones y cuál es el procedimiento (como actúa y como procede)**. Debate sobre su composición: representantes de estudiantes, PDI y PAS + quienes gestionan los conflictos y convivencia + expertos en mediación. El dilema es quién lleva a cabo la mediación, quiénes son los sujetos capaces de mediar. Dos aproximaciones:

- La mediación informal la hacemos todos todo el tiempo para facilitar que el conflicto no vaya a más.
- La mediación experta/especializada a través de colectivos profesionales: psicólogos, juristas y trabajadores sociales. Importante porque el proceso tiene efectos jurídicos, tiene normas y procedimientos.

Tenemos que decidir muy bien quién va a hacer la mediación. En los casos complejos, hay que crear una Unidad de Gestión de la Mediación: expertos mediadores (con estudiantes que salen del máster, profesores del área, etc.).

#### Régimen disciplinario de los estudiantes:

La ley da la opción de que la universidad utilice el régimen disciplinario o que se modifique y varíe cómo aplicar la norma. Tenemos que decidir si tomamos ese régimen disciplinario tal y como está o si lo modificamos.

Tenemos que trabajar sobre el procedimiento entre la Inspección de Servicios y el Régimen Disciplinario y la Comisión de Convivencia.

Tenemos que decidir el título de la normativa. Propuestas: Sistema Coordinado de Garantía de la Convivencia Universitaria o Normativa de Convivencia en Desarrollo de la Ley 3/2022.

\*En el título va incluido el compromiso y la profundidad de lo que queremos hacer.

#### Ronda participativa:

- Alcance del documento: tenemos una oportunidad para intentar hacer algo medianamente bueno, que no se quede en mínimos como en otras universidades. En determinados temas podemos entrar más o menos, pero no quedarnos en las primeras fases. La mediación es básica: por mediación se pueden evitar muchas intervenciones de la inspección de servicios, pero tienen que ser profesionales quienes la dirijan.
- La mediación no establece un acuerdo obligatorio, se basa en la buena voluntad de las partes. Depende de la interpretación de las bases del acuerdo por parte de las partes. ¿Debe dársele una fuerza jurídica al acuerdo de la mediación?
- Podemos adecuar el procedimiento indicado en la ley para la actuación de la Comisión de Convivencia, diferenciando los casos más complejos.
- Para que el acuerdo de mediación sea válido jurídicamente, la decisión debe ser avalada por rectorado. Sin embargo, un compromiso de buen comportamiento es difícil asumirlo en una decisión rectoral. ¿Qué pasa en caso de incumplimiento? Vuelve a Inspección de Servicios, según la ley. Pero si se incumple un acuerdo por decisión, está abierta la vía del recurso.
- Debate entre quién hace la mediación: 1. Si queremos hacer una mediación coherente y que se respete, deben hacerlo personas expertas; 2. La Comisión de Mediación debe decidir quién es el mediador.
- ¿La Comisión de Convivencia compone la Comisión de Mediación?
- Discute filosófica del concepto de mediación: la mediación es que las partes acuerdan llegar a algo y nadie debería cuestionarla, tampoco se puede imponer la mediación. La mediación deben hacerla expertos y no debe haber seguimiento si se llega a un acuerdo.
- ¿Delimitamos los conflictos entre dos individuos o la comisión intervendrá en la cuestión de conflictos colectivos?
- Puntos para destacar: 1. no podemos desarrollar un documento si no está en base a la ley; 2. si no es un experto en mediación, la persona que está mediando escucha a dos partes, saca una interpretación y emite una valoración... ¿qué va a poder resolver? -se propone hacer una Guía de Formación para la Mediación-; 3. confidencialidad-Ley de Protección de Datos.
- No se resuelven temas que ya tienen su procedimiento, debemos limitar los casos que la comisión puede conocer.
- Se puede permitir que cualquier momento es bueno para llegar un acuerdo, antes de un proceso de mediación-disciplinario.
- La mediación es más difícil por las jerarquías en este tipo de relaciones-juegos: estudiantes, PAS, PDI.
- Distinguir los conceptos de convivencia y mediación. La parte de formación es convivencia y su promoción para evitar la generación del conflicto (acción preventiva); la mediación se da cuando ya surge el conflicto para restituir la convivencia por una vía democrática que las partes arriban a un acuerdo. Pero la mediación puede emerger en cualquier fase del conflicto.

- Debemos centrarnos en definir qué es convivencia. Se debe proteger que haya relaciones favorables y de reconocimiento de la diversidad y de las otras personas. Podemos utilizar a las personas expertas para ayudarnos en esto. Debemos hacer un documento lo más útil posible para favorecer el buen clima de relaciones. Reconocer la vulnerabilidad de las personas involucradas en el conflicto. Se propone una Unidad de Mediación experta.
- En la introducción se debe incluir una reflexión sobre la importancia de los valores de la convivencia y de la convivencia universitaria para transformar en valores éticos nuestro comportamiento.
- Casos susceptibles de mediación para saber si la mediación den llevarla expertos; el mediador debe ser propuesto por la Comisión de Convivencia. ¿Cuál es el coste de una mediación experta? Si creamos una Unidad de Gestión (funcionales al sistema y auxiliados por el Máster de Mediación), pero esto tiene un coste. Podríamos intentar que esta unidad tenga personal fijo y que si necesita un personal experto de forma puntual.
- Proponer a las partes si tiene un mediador y si no uno designado por la Comisión de Mediación.
- La pluralidad de la comisión va generando un *corpus* de experiencia.
- Estamos entre la comisión de convivencia y el régimen disciplinario. Tendríamos que decir qué entendemos por convivencia, que no es un comportamiento, es una forma de relación entre los seres humanos. Tenemos que apuntalar qué queremos fomentar en la universidad y qué no podemos permitir/límites (hacer un listado). Ejemplo: los carteles.
  - o Los conflictos menores los resuelve un consejo
  - o Los problemas importantes (desarmonías de comportamiento y faltas, terminan en Inspección de Servicios)

### División de tareas

Para la introducción/preámbulo del documento (sobre convivencia y mediación):

- Mercedes: como Delegada de Diversidad e Inclusión;
- Leticia: párrafos sobre mediación;
- Rosa: párrafos sobre pluralidad.

Pensar sobre:

- Título del documento: normas, sistema, normativa-reglamento...
- Cuestión conceptual de la convivencia y sus límites
- Mesa de Convivencia: funciones, composición y quién hace la mediación

Revisar la propuesta de la Inspectora sobre las normas de convivencia en el borrador (hacer comentarios).

Proponer expertos para la reunión de personas expertas (Derecho, Ética, Intervención psicosocial-cultural, Mediación...).

### Organización del calendario

Próxima reunión: régimen disciplinario.

Próximos pasos:

- Borrador (20/01 - 12:30h)
- Reunión Rég. Disciplinario y Procedimiento Comisión de Convivencia (30/01 – 16:30h)
- Elaboración borrador final (30/01 al 02/02)
- Envío borrador a personas expertas (06/02)
- Encuentro con personas expertas (08/02)
- Periodo de alegaciones (10/02)
- Periodo de valoración de las alegaciones (17/02)
- Envío al Consejo de Gobierno (21/02)
- Discusión en Consejo de Gobierno (28/02)

Después de la revisión de personas expertas, se debe circular/difundir el documento a los distintos sectores universitarios antes de enviarlo al Consejo de Gobierno: Decanos, miembros del Consejo de Gobierno, DCE, etc.