

**Red de Comisiones de Convivencia de las
Universidades Españolas de CRUE (RedCCU)**

**Informe sobre el estado de las
Comisiones de Convivencia
Universitaria**

Presentado el 10 de junio de 2025

**Elaborado por el subgrupo de trabajo de evaluación del
estado de las Comisiones de Convivencia:**

Carmen Almendros (Universidad Autónoma de Madrid). Coordinadora.
M^a del Mar Andreu Martí (Universidad Politécnica de Cartagena)
Cecilia Martínez Cantera (Universidad Autónoma de Madrid)
Manuel Salvador Figueras (Universidad de Zaragoza)

Queremos expresar nuestro agradecimiento a Ana Ruiz-Sánchez y Javier Oubiña por sus valiosas aportaciones, comentarios y acompañamiento a lo largo de este trabajo.

1. Introducción

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria (en adelante, LCU), establece un marco normativo común para todas las universidades españolas con el objetivo de favorecer el entendimiento mutuo, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario. En virtud de esta ley, las universidades están obligadas a aprobar sus propias *Normas de Convivencia*, adecuadas a su contexto institucional.

Asimismo, la ley impulsa la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de conflictos en aquellos casos que puedan alterar o dificultar el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento. Para contribuir a este fin, dispone la creación de *Comisiones de Convivencia* en todas las universidades, integradas de forma paritaria por representantes del estudiantado, del personal docente e investigador, y del personal de administración y servicios.

En este contexto, y ante la reciente puesta en marcha de estas comisiones, surge la necesidad de analizar su grado de implantación, su composición, sus funciones y su actividad. Con este fin, el presente subgrupo de trabajo de la Red de Comisiones de Convivencia Universitaria (RedCCU) ha sido constituido para elaborar un informe que permita evaluar el estado actual de las Comisiones de Convivencia en las universidades españolas, identificar fortalezas y debilidades en su desarrollo inicial, y proponer orientaciones que contribuyan a su consolidación como órganos clave en la promoción de una cultura universitaria respetuosa, justa e inclusiva.

El subgrupo de trabajo responsable de este informe se constituyó el 11 de octubre de 2024, en una reunión celebrada de forma virtual. En dicho encuentro se acordaron dos principales áreas de análisis:

- a) El examen de las normativas internas sobre convivencia adoptadas por las universidades españolas en aplicación de la LCU.
- b) La evaluación del funcionamiento actual de las Comisiones de Convivencia en el conjunto del sistema universitario español.

En el momento de elaborar este informe, se ha completado el primero de los objetivos señalados y está en fase de ejecución el segundo. Para ello, en primer lugar, se procedió a hacer una búsqueda con objeto de localizar las normas de convivencia publicadas en las páginas web de las diferentes universidades que componen el censo de RedCCU. En aquellos casos que no se pudieron localizar, se contactó vía e-mail con los representantes de dichas universidades en la red. Se establecieron como criterios de inclusión que las normas hubieran sido aprobadas en fecha posterior a la publicación de la LCU y que estuvieran basadas, al menos, parcialmente en la misma. Tras un período de análisis individual por parte de tres miembros del subgrupo, con objeto de determinar las variables a observar, se elaboró un guion de recogida de información que fue incorporado en Qualtrics para facilitar la recogida de información. Posteriormente, se llevó a cabo un examen de las normativas, de manera distribuida entre los cuatro integrantes del subgrupo, que completaron el formulario web habilitado a tal efecto para un total de 60 normas.

En cuanto al segundo de los objetivos, se diseñó una encuesta con objeto de recabar información sobre la actividad y funcionamiento de las Comisiones de Convivencia desde

enero de 2024 hasta la actualidad, para ser distribuida y completada, preferiblemente, por alguno/a de sus integrantes.

Adicionalmente, se elaboró una encuesta dirigida a las personas responsables del Servicio de Inspección de las universidades españolas, con objeto de conocer las actuaciones realizadas en el ámbito disciplinario del estudiantado en el mismo período de tiempo desde enero de 2024 y la coordinación de actuaciones con las Comisiones de Convivencia.

En el momento de elaborar este informe, ambas encuestas están abiertas y recibiendo respuestas y se pretende seguir trabajando en el futuro en el análisis e integración de estos resultados para informar a RedCCU.

2. Análisis y resultados (véanse los resultados detallados en los Anexos 2 y 3)

Se analizaron 60 normativas de convivencia de universidades españolas, mayoritariamente públicas, y elaboradas en aplicación de la Ley 3/2022. Predomina la denominación “Normas de Convivencia”, con aplicación general a toda la comunidad universitaria. La mayoría fueron aprobadas en 2023 por los Consejos de Gobierno, e incorporan en algunos casos procedimientos participativos o consultas abiertas en su elaboración.

2.1. Creación y composición de las Comisiones de Convivencia Universitaria

Las Comisiones de Convivencia constituyen el órgano colegiado previsto por la Ley de Convivencia Universitaria (LCU) para impulsar una cultura de convivencia en el ámbito universitario. La mayoría de las universidades han configurado estas comisiones con una composición paritaria entre los tres sectores: estudiantado, Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y Personal Docente e Investigador (PDI). El número más frecuente de representantes por sector es de dos o tres, siendo habitual un total de seis o nueve integrantes. Asimismo, una mayoría de normas incorpora criterios de equilibrio de género en la composición de la comisión.

En un número reducido de casos, se incorporan también otras figuras institucionales, como representantes de la Secretaría General, Vicerrectorados, la Defensoría Universitaria, responsables de igualdad y/o diversidad, o personas designadas por órganos de gobierno.

En cuanto a los requisitos para formar parte de la comisión, muchas universidades no establecen condiciones específicas. Sin embargo, otras sí exigen vinculación permanente con la universidad, sobre todo en el PDI, ostentar algún cargo específico o la pertenencia al Claustro, al Comité de Ética o a órganos de representación del estudiantado o del personal. Algunas normas también valoran competencias o formación previa en mediación y resolución de conflictos.

Respecto a las incompatibilidades, lo más común es que se prohíba simultanear la participación en la Comisión con el ejercicio de cargos unipersonales de gobierno o con funciones instructoras en procedimientos disciplinarios. También se identifican otros supuestos incompatibles, como formar parte de unidades o servicios implicados en la gestión de conflictos, en protocolos de acoso, Defensoría Universitaria u órganos de representación del personal de la universidad.

La presidencia y la secretaría de la comisión son habitualmente elegidas por los propios miembros, aunque en algunos casos son designadas por el Rector/a, el Consejo de Gobierno u otros órganos. En ciertas normas se exige que quien ejerza la presidencia o la secretaría tenga un perfil determinado (por ejemplo, pertenencia a un sector específico o desempeño de una función institucional). En algunos casos, la persona que ejerce la secretaría no tiene derecho a voto. En conjunto, si bien en muchas normas la presidencia y la secretaría pueden recaer en cualquiera de los miembros de la comisión, en otras, se reservan a sectores determinados (por ejemplo, PDI para la presidencia) o se condicionan a la vinculación permanente con la universidad.

La duración del mandato varía, siendo generalmente de cuatro años para el PDI y PTGAS, y de dos años para el estudiantado. Algunas normas contemplan la renovación por mitades o la posibilidad de reelección. También se observan diferencias notables en los órganos responsables de proponer y nombrar a los miembros: los nombramientos suelen ser competencia del Consejo de Gobierno, seguidos del Rectorado y, en menor medida, del Claustro. Las propuestas de miembros varían entre universidades, con alta diversidad en los procedimientos según el sector. En el caso del estudiantado, el Consejo de Estudiantes es el principal órgano proponente, mientras que para el PDI predomina la propuesta desde el Rectorado.

Por último, algunas normativas prevén que determinadas personas puedan asistir a las sesiones de la Comisión de Convivencia con voz, pero sin voto, ya sea de forma estable o, en la mayoría de los casos, de manera puntual. Entre estas figuras destaca la persona titular de la Defensoría Universitaria, así como personal técnico o jurídico. También se contempla la posibilidad de invitar a personas responsables de servicios relacionados con la convivencia o a personal experto no especificado. En la mayoría de estos casos, la participación de estas figuras tiene carácter consultivo y se realiza a requerimiento de la comisión.

2.2. Actuaciones de la Comisión de Convivencia

La mayoría de las normativas revisadas afirman expresamente que las Comisiones de Convivencia actúan con independencia y autonomía respecto a otras instancias universitarias. En un número reducido de casos, las universidades cuentan con unidades de mediación, con diferente denominación y alcance, para la gestión de los conflictos, ya sean activadas directamente por la comisión o por cualquier miembro de la comunidad universitaria.

En relación con los canales de comunicación, solo en un número reducido de casos se ha identificado la existencia de una ventanilla única o canal centralizado de recepción de quejas en materia de convivencia, existiendo disparidad en quién sea el órgano responsable de su gestión. No obstante, varias universidades han habilitado buzones u otros medios específicos —a menudo electrónicos— dirigidos a la Comisión de Convivencia, aunque estos no siempre funcionan como vía exclusiva.

Por otro lado, aunque algunas normas señalan que no puede recurrirse simultáneamente a la Comisión de Convivencia y a la Defensoría Universitaria, lo habitual es que no se definan con claridad los criterios de derivación entre los distintos órganos o servicios relevantes a la convivencia.

En cuanto a la rendición de cuentas, no siempre se establece con claridad a qué órganos debe informar la comisión, siendo el Claustro el destino más frecuente. Tampoco es habitual que se regule la obligación de que otros órganos o servicios informen a la Comisión, aunque en algunos casos se prevé esta posibilidad o se reconoce la capacidad de la propia comisión para recabar información vinculada a temas de convivencia.

2.2.1. La Comisión de Convivencia y el uso preferente de modalidades alternativas de gestión de los conflictos

Las normativas de convivencia de las universidades españolas muestran un compromiso generalizado con la utilización preferente de la mediación como vía alternativa de resolución de conflictos, tanto en el ámbito general de la comunidad universitaria como en el marco de los procedimientos disciplinarios dirigidos al estudiantado. Aunque la mediación es el mecanismo más mencionado, algunas normas también aluden genéricamente a “otros” métodos, sin especificar, o mencionan procedimientos como la conciliación o fórmulas que promuevan una cultura institucional de paz. La Comisión de Convivencia desempeña un papel activo en estos procesos, tanto en contextos generales como, particularmente, en el ámbito disciplinario estudiantil, si bien existen diferencias entre universidades en cuanto a la regulación y el alcance de dicha implicación. En algunos casos, los procedimientos de mediación se distinguen claramente según su ámbito de aplicación; en otros, se articulan de forma conjunta, lo que dificulta su análisis diferenciado.

También se contempla la participación de miembros de la propia comisión o de la Defensoría, aunque menos frecuentemente. Algunas normas prevén fórmulas mixtas o dejan abierta esta designación.

2.2.2. Designación y perfil de las personas mediadoras

La Comisión de Convivencia suele ser el órgano responsable de nombrar a quienes actuarán como mediadores tanto en los mecanismos abiertos a toda la comunidad universitaria como en los procedimientos disciplinarios al estudiantado. En menor medida, esta función puede corresponder a unidades de mediación, a la Defensoría Universitaria o, puntualmente, a otros servicios o protocolos específicos.

Respecto a las personas mediadoras, las normativas contemplan preferentemente a personas externas pertenecientes a la propia universidad —y, en segundo lugar, a mediadores externos ajenos a ella—, aunque también pueden ser miembros de la propia comisión o, en el ámbito de la comunidad universitaria, la persona titular de la Defensoría. Con menos frecuencia, se mencionan responsables de unidades de mediación o combinaciones mixtas (mediador externo acompañado de un miembro de la comisión). En varios casos se prevé que, cuando la mediación la conduzcan personas ajenas a la comisión, ésta participe en la sesión constitutiva como garante del proceso.

Algunas normativas hacen referencia a la existencia o previsión de listados, bolsas o registros de personas mediadoras, en los que se incluyen, por ejemplo, personas tituladas en mediación de la propia comunidad universitaria o personas con formación suficiente. También se prevé en ciertos casos que las personas mediadoras reciban formación específica. Sin embargo, la mayoría de las normas no ofrece detalles sobre la existencia, conformación o criterios de estos registros, y solo en un caso se contempla su creación como potestativa por parte de la Comisión.

Por último, solo una minoría de normativas menciona de forma explícita la posibilidad de remunerar los servicios de mediación, por lo que, en la mayoría de los casos, no queda claro si estos servicios deben prestarse de forma gratuita o si podrían recibir algún tipo de compensación.

2.2.3. Exclusiones a la aplicación de los procedimientos de mediación

Las normativas revisadas contemplan con frecuencia exclusiones al uso de la mediación, tanto en los “mecanismos” dirigidos a la comunidad universitaria como en los “procedimientos” asociados a expedientes disciplinarios al estudiantado. En algunos casos, sin embargo, resulta difícil distinguir claramente entre ambos ámbitos, ya que las normas los regulan conjuntamente o con escasa precisión.

En el ámbito general, las normativas suelen excluir de los procedimientos de mediación las conductas que pudieran constituir delito, el acoso sexual, las faltas disciplinarias —en general o si son consideradas muy graves—, así como situaciones de violencia, discriminación o acoso, en general o graves. En el marco de los procedimientos disciplinarios al estudiantado, las exclusiones más habituales incluyen el fraude académico, el deterioro del patrimonio universitario, los actos de violencia, discriminación o acoso, y las faltas muy graves, así como los casos en que la parte agraviada sea la propia institución. Algunas normativas incorporan además criterios específicos, como restringir la mediación a faltas leves o excluir estas mismas para tramitarlas mediante un procedimiento simplificado.

2.2.4. Otros aspectos en el procedimiento de mediación en el ámbito disciplinario del estudiantado

Las normativas revisadas ofrecen un desarrollo desigual en aspectos operativos del procedimiento de mediación. En muchos casos no se especifica quién debe informar a las partes implicadas sobre la posibilidad de acogerse a la mediación en el marco de un expediente disciplinario al estudiantado, aunque a menudo se incluye esta información en el acuerdo de incoación o se atribuye a la persona instructora, sin que ninguna norma señale expresamente que sea la Comisión de Convivencia quien deba realizar esta comunicación.

Por lo general, la Comisión es quien decide si procede iniciar el procedimiento de mediación, una vez recibido el expediente y con el consentimiento de las partes. No obstante, apenas se detallan los criterios para tomar esta decisión.

La custodia de los archivos de mediación suele recaer en la propia Comisión de Convivencia, aunque en algunos casos se delega en otros órganos como la Secretaría General. En cuanto a la duración de los procedimientos, la mayoría fija un plazo máximo de uno o dos meses, y algunas contemplan la posibilidad de prórroga —habitualmente de 15 o 30 días—, si bien muchas normas no hacen ninguna referencia a plazos.

Respecto a las medidas sustitutivas de carácter educativo o reparador en caso de infracciones graves, solo una parte de las normativas establece con claridad qué órgano debe valorarlas. Generalmente, esta responsabilidad recae en la persona instructora, sola o en consulta con la Comisión de Convivencia. Varias universidades manifiestan la intención de elaborar un catálogo de este tipo de medidas.

2.3. Recursos, formación y reconocimiento de las Comisiones de Convivencia

Las normativas revisadas abordan de forma limitada los aspectos relacionados con los medios disponibles para el funcionamiento de las Comisiones de Convivencia. La mayoría no contempla expresamente la asignación de recursos económicos ni apoyo administrativo específico, lo que puede dificultar su autonomía y operatividad. Solo en algunos casos se hace alusión a “medios necesarios” para su funcionamiento sin especificar, apoyo canalizado a través de otras estructuras o a dietas por asistencia.

Varias normas aluden a la necesidad de formación en mediación o gestión positiva de conflictos, dirigida a diferentes colectivos de la comunidad universitaria. Algunas universidades prevén formación básica, especializada o continua para toda la comunidad, mientras que otras se centran en capacitar específicamente a las personas mediadoras o a quienes integran la Comisión de Convivencia. La organización de estas acciones suele atribuirse a vicerrectorados competentes, la Comisión de Convivencia, la Defensoría Universitaria o servicios de formación. En algunos casos se contempla que esta formación permita el acceso a registros internos de personas mediadoras, aunque no siempre se detallan los requisitos formativos exigidos. También se menciona la posible elaboración de manuales de actuación como recurso complementario.

Respecto al reconocimiento de la participación, las referencias explícitas son escasas. Solo algunas normas contemplan créditos ECTS o certificados para el estudiantado, mientras que en los colectivos de PDI y PTGAS apenas se mencionan posibles descargas. Sin embargo, varias normativas sí recogen que los miembros de la comisión estarán dispensados de sus tareas ordinarias para poder asistir a las sesiones, aunque sin implicar una reducción formal de carga. Por último, ninguna norma prevé expresamente la remuneración económica por participar en la Comisión de Convivencia, y unas pocas descartan explícitamente esta posibilidad.

2.4. Dificultades y limitaciones

El presente informe se ha basado en el análisis de normativas internas de convivencia a partir de un formulario de recogida de información diseñado expresamente para este fin. La elaboración de dicho formulario supuso ya un reto considerable, dado el alto grado de heterogeneidad observado en una inspección visual inicial de las normas. Se trató de diseñar una herramienta suficientemente flexible como para acoger las diversas configuraciones normativas, lo que derivó en una estructura compleja y exigente tanto en su diseño como en su aplicación. A pesar de haber consensuado criterios de codificación entre los distintos evaluadores, el proceso de cumplimentación resultó largo y, en ocasiones, dio lugar a divergencias interpretativas. Además, la opción "otra", que permitía introducir respuestas abiertas para recoger casuísticas no previstas, fue utilizada de forma abundante, lo que, aunque permitió captar cuestiones emergentes, también dificultó la sistematización de los datos. Esto hizo necesario realizar dos procesos completos de depuración y revisión de la base de datos con el fin de corregir inconsistencias y unificar criterios. Cabe señalar, especialmente en los casos que incluyen respuestas abiertas “otras”, que no puede garantizarse la exhaustividad en la recogida de información. Por otro lado, la ausencia de una disposición o detalle en el texto normativo no implica necesariamente que dicha práctica no se esté llevando a cabo en la universidad. En definitiva, este estudio comparte las limitaciones propias de este tipo de análisis, por lo que los datos no están libres de errores, deben interpretarse con cautela y ser entendidos en todo caso como una aproximación orientativa, susceptible de ser complementada con estudios adicionales.

3. Conclusiones

3.1. En los últimos años, las universidades españolas han mejorado notablemente en la formalización de mecanismos institucionales en materia de convivencia.

Un antecedente ilustrativo de la situación previa a la entrada en vigor de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, puede encontrarse en el *Diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales en las universidades españolas*, presentado en mayo de 2023 por el Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales de la Comisión Sectorial CRUE-Sostenibilidad. El informe, elaborado a partir de una encuesta respondida por 43 universidades en marzo de 2022, ponía de manifiesto una implantación muy limitada de herramientas formales para la gestión de la convivencia. Solo 28 universidades contaban con un código ético, y apenas un 37 % había desarrollado algún procedimiento escrito relacionado con la gestión de conflictos. La existencia de procedimientos específicos y operativos era extremadamente reducida —solo pudieron comprobarse cuatro procedimientos específicos de gestión de conflictos— y su activación en los cinco años anteriores, objeto de consulta, resultaba en la mayoría de los casos anecdótica. Además, muchos de los procedimientos descritos relativos al acoso laboral, acoso sexual, gestión de conflictos, mediación y violencia en el lugar de trabajo excluían al estudiantado por no estar amparado por el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En lo que respecta a la mediación, apenas 20 universidades la contemplaban, de las cuales solo cinco disponían de un procedimiento específico, y otras 13 la incluían únicamente de forma vinculada a procedimientos sobre acoso (laboral y sexual). Del análisis documental se comprobó la existencia efectiva de un procedimiento específico en solo tres universidades, y en otras dos de forma integrada en otros procedimientos. El informe concluía señalando una escasa activación de los procedimientos escritos relativos a estas materias, en una situación que, en el mejor de los casos, suponía una mejora muy discreta respecto a los datos obtenidos por el mismo grupo de trabajo en su informe de mayo de 2016.

Frente a este panorama, el análisis realizado en el presente informe pone de manifiesto un cambio sustancial en la consolidación normativa de los procedimientos de respuesta a los conflictos, deseablemente reflejando un compromiso creciente de las universidades con una cultura institucional orientada a la prevención, la gestión positiva de los conflictos y la garantía de los derechos de toda la comunidad universitaria.

Aunque el formulario de recogida de datos no incluía preguntas específicas sobre esta cuestión —que sí ha sido abordada en la encuesta dirigida a las Comisiones de Convivencia, cuyo análisis se presentará en un informe posterior—, se ha podido constatar que muchas de las normativas recogen de forma expresa la existencia, el desarrollo o la actualización reciente —o el compromiso de hacerlo— de protocolos, reglamentos y procedimientos en materias clave para la convivencia, con el objetivo de alinearlos con los desarrollos legislativos más recientes.

3.2. La entrada en vigor de la LCU ha supuesto una oportunidad para repensar el enfoque institucional sobre la convivencia, aunque su acogida se ha plasmado de manera desigual.

El nuevo marco legal ofrecido por la Ley de Convivencia Universitaria ha impulsado la creación o revisión de normativas internas, lo que ha llevado a las universidades a reflexionar sobre los modelos previos —cuando existían— y a formalizar nuevos

procedimientos que confieran mayor coherencia y coordinación a los distintos órganos y servicios responsables en el abordaje de los conflictos.

Cabe pensar que, en este proceso, precipitado por la imposición de un plazo legal de un año para la adaptación y/o creación de normativas internas consonantes con la LCU, así como para la creación de Comisiones de Convivencia, la respuesta institucional no haya sido homogénea. Este proceso ha conducido, aparentemente, entre las universidades tanto a posiciones conservadoras que se limitan al cumplimiento mínimo de los nuevos requisitos legales de la LCU, como a posturas más innovadoras, que obligan a repensar los marcos internos establecidos y considerar la implementación no solo de mejoras en la respuesta reactiva a los problemas de convivencia, si no de las propias medidas preventivas. Si bien bastantes universidades han aprovechado esta ocasión para desarrollar normativas ambiciosas y mecanismos innovadores, no son pocas en las que parece que el proceso ha sido apresurado o limitado a un cumplimiento mínimo de los requisitos legales. Ello se traduce en una notable disparidad en la forma en que se configuran y funcionan las Comisiones de Convivencia, así como en el alcance de sus funciones.

En relación con las normas de convivencia y a pesar de una cierta aparente uniformidad en el lenguaje normativo —derivada de factores como el marco común establecido por la LCU, la circulación de modelos entre universidades, o la influencia de valores compartidos como la cultura de paz o la resolución dialogada de conflictos—, se identifican importantes diferencias de fondo. Estas divergencias parecen responder tanto a la idiosincrasia institucional como al rol desempeñado por los distintos actores implicados en la redacción de las normas: algunas fueron diseñadas por las propias Comisiones de Convivencia, otras por comisiones creadas *ad hoc*, unas abiertas a la participación de la comunidad universitarias y otras no, lo que confluye en distintas visiones sobre el alcance de la convivencia.

En suma, la LCU ha abierto una ventana de oportunidad para el fortalecimiento de los marcos institucionales de convivencia, pero su impacto ha estado mediado por contextos internos diversos y decisiones organizativas que pueden condicionar el grado de desarrollo y consolidación de las estructuras creadas al amparo de la nueva legislación.

3.3. Composición de las Comisiones de Convivencia

Como se ha visto, con la mayor frecuencia, las comisiones suelen tener una estructura fija (2 estudiantes, 2 PTGAS y 2 PDI), con nombramientos realizados por los Consejos de Gobierno, Rectores/as o Claustros, generalmente a propuesta intercambiable de estos mismos órganos o de los propios sectores. Generalmente no se exigen requisitos específicos, aunque en algunos casos se solicita vinculación permanente, pertenencia al claustro o formación en mediación. La presidencia y la secretaría suelen designarse internamente, y los mandatos habituales son de 4 años (PDI/PTGAS) y 2 años (estudiantes). Predominan las incompatibilidades con cargos unipersonales, aunque algunas universidades incluyen figuras institucionales en la composición o, en la mayoría de los casos, como invitadas con voz, pero sin voto.

Llama la atención la gran disparidad existente en la manera de configurar detalles relativos a esta composición. Lo que en unas universidades es requisito para la pertenencia a la Comisión de Convivencia, en otras es incompatible (p.ej., determinados cargos unipersonales, titular de la Defensoría Universitaria, pertenecer a los órganos de

representación del personal de la universidad). Las competencias de proponer y nombrar miembros, o incluso designar a priori la presidencia o la secretaría, recaen en una variedad grande de órganos que, a menudo, se intercambian de una universidad a otra (quien propone en una, nombra en otra y viceversa) siendo múltiples las combinaciones posibles. Los requisitos, cuando se establecen, para las personas que hayan de formar parte de estas comisiones, tampoco son claros, sin que se pueda extraer una tendencia uniforme, más allá de su pertenencia a uno de los tres sectores y sin concreción de qué sector correspondería al colectivo PDIF, o de factores tangenciales como la perdurabilidad de su pertenencia a tal sector, manifestado por su posición permanente o temporal. En ocasiones, parece que prevalece la legitimidad popular, en tanto que son personas escogidas, incluso electoralmente, en el seno de su propio sector en el claustro, por ejemplo. En otras, se designan personas en base a su ocupación de otros espacios relevantes, en modo de cargos o responsabilidades consonantes con el ejercicio de sus funciones en la CC. Este hecho, como la concreción genérica de que sean personas con competencias o formación previa en mediación y resolución de conflictos, redundaría en una cierta legitimación técnica de las Comisiones de Convivencia. En otras, como se ha visto en los resultados relativos a “formación”, existe un compromiso de las universidades de facilitar la formación de las personas que conforman las Comisiones de Convivencia. Este esfuerzo formativo tendría mayor retorno si los miembros de las comisiones ejercieran sus funciones durante un periodo de tiempo superior a los dos años que se establece en algunas universidades para todos los sectores. Así, cabe remarcar que la duración del cargo puede ser un obstáculo importante para el desarrollo y consolidación de las emergentes comisiones de convivencia, que puede tener un claro impacto en las funciones que se estime le deban ser atribuidas (por ejemplo, gestionar un buzón para la convivencia durante dos años tras los cuales, cabe que todos sus miembros se renueven), así como en el grado de compromiso e implicación en la formación continua de sus miembros y en el diseño y despliegue de acciones para la mejora de la convivencia.

Este informe constata una notable heterogeneidad en la forma en que las universidades han abordado la creación y configuración de sus Comisiones de Convivencia. Aunque esta diversidad puede entenderse como reflejo de las particularidades institucionales, se hace necesario a corto y medio plazo evaluar críticamente estas decisiones para avanzar hacia modelos más eficaces y prevenir posibles disfunciones. No obstante las críticas legítimas a la idoneidad de la propia existencia de la Comisión de Convivencia “a raíz de la interpretación hecha” de la LCU y, particularmente, a la mayor o menor cualificación de sus integrantes, se puede afirmar que la puesta en marcha de estas comisiones ha servido de revulsivo a la hora de constatar como una tarea pendiente de las universidades que esta mayor o menor preparación de las personas llamadas a desarrollar labores de gestión positiva de los conflictos y de promoción de la convivencia, desde distintos espacios o lugares, no es algo exclusivo de estas figuras.

3.4. Coordinación con otros órganos y protocolos

Un tema importante es la coordinación institucional *ad intra* y la delimitación de competencias de la Comisión de Convivencia respecto a otros órganos. En términos generales, se reconoce su autonomía funcional y su papel en la canalización de quejas, aunque la existencia de mecanismos centralizados —como canales únicos de recepción— sigue siendo limitada y heterogénea en su gestión.

También persiste cierta indefinición en la coordinación con otros órganos universitarios, lo que refleja, en algunos casos, un desarrollo aún incipiente de criterios claros de derivación o complementariedad. Varias normas enfatizan oportunamente que las funciones de la comisión se deben ejercer en conjunto con otros mecanismos existentes, evitando redundancias. Un aspecto común, que creemos que no contribuye a resolver la cuestión, es la referencia, en ocasiones de forma altamente repetitiva, a que las comisiones actúan “*sin perjuicio de las competencias*” de la Defensoría Universitario u otros órganos relevantes a la convivencia, lo que podría revelar cierta preocupación de que se invadan competencias de órganos preexistentes. A pesar de que son varias las normas de las que se desprende un esfuerzo por “deslindar claramente las funciones”, integrar y evitar que la regulación de la “nueva organización no se traduzca en estructuras incoherentes e ineficientes” o “evitar situaciones de descoordinación o solapamiento” creemos que, todavía es necesario, en muchos casos, un esfuerzo común integrador en el que participen los diferentes órganos y servicios relevantes a la convivencia, respetando a la vez las idiosincrasias propias de cada universidad y el propio papel que le confiere la LCU.

En ocasiones, se establece un responsable de coordinar las actuaciones derivadas de la aplicación de las normas de convivencia (por ejemplo, Vicerrectorado con competencias en materia de Igualdad; Secretaría General; Inspección de Servicios; Persona responsable de la convivencia que asume la presidencia de la Comisión de Convivencia) pero este dato no se ha recogido de manera sistemática en la revisión normativa. Sí se han identificado universidades que cuentan con un canal o ventanilla única de entrada de las quejas, denuncias, comunicación o traslado de información en materia de convivencia, gestionado por distintas instancias de la universidad, como se ha visto.

Esta cuestión es altamente relevante, en tanto que la posibilidad, presente en bastantes universidades, de recurrir a distintas instancias o de que existan derivaciones no claramente definidas entre ellas, podría conllevar que las personas afectadas deban relatar reiteradamente los mismos hechos, con el consiguiente riesgo de revictimización, lo que socavaría el mandato de la LCU de especial protección a las víctimas.

Esta especial protección debería ser el principio rector para el diseño de la necesaria coordinación. Creemos que sería precipitado y, potencialmente, insensible a las particularidades de cada universidad, así como al momento actual emergente para las Comisiones de Convivencia, realizar propuestas cerradas en este sentido. Frente a la tentación de proponer un único órgano coordinador y/o gestor de un canal único, o la creación de un nuevo órgano, parece oportuno sugerir que se aborde prioritariamente este asunto desde el trabajo conjunto en cada universidad, con la colaboración de todos los órganos existentes relevantes a la convivencia, en aras a construir itinerarios claros y coherentes para la derivación de conflictos y garantizar una atención ágil, respetuosa y verdaderamente protectora de los derechos de toda la comunidad universitaria. No parece ser lo más importante quién pudiera ser la instancia que llevara a cabo tal coordinación/gestión, frente a garantizar un abordaje efectivo y respetuoso a través de las fórmulas derivadas de ese trabajo conjunto como cada universidad estime.

En este esfuerzo conjunto, resulta relevante plantearse el problema que puede derivarse de la propia *institucionalización* del conflicto, ya que esta suele implicar una escalada que, en muchos casos, disuade a las personas afectadas de poner los hechos en conocimiento de los órganos correspondientes en una fase temprana. Para mitigar este efecto, y en línea con una atención centrada en los intereses y necesidades de las partes implicadas —

especialmente de aquellas que puedan haber resultado dañadas—, cabe priorizar a figuras asesoras que, desde una posición accesible y confidencial, puedan ofrecer escucha activa y orientación sobre las distintas posibilidades institucionales previas a la *institucionalización*.

3.5. Funciones relacionadas con la mediación

Creemos que el hecho de que la LCU haya unido en un mismo texto normativo las disposiciones relativas a la mejora de la convivencia con aquellas relativas al régimen disciplinario del estudiantado, puede haber llevado a equívoco. Algunas universidades han desarrollado unas normas de convivencia centradas exclusivamente en el estudiantado. Además, de forma anecdótica, encontramos una cierta tendencia a interpretar en sentido restrictivo el papel que la LCU confiere a las Comisiones de Convivencia, relegándolo únicamente al ámbito disciplinario de los estudiantes. De hecho, en un número reducido de normas, las funciones de la Comisión de Convivencia se limitan exclusivamente a este ámbito de los procedimientos disciplinarios frente al estudiantado.

La mayoría de las normas, sin embargo, encomiendan a sus CC funciones destacadas en materia de “mediación” de conflictos. En casi todas las normativas, la CC debe promover y tramitar el mecanismo/procedimiento de mediación. En este sentido, la implicación de la Comisión de Convivencia es variable. En algunos casos, esto incluye la realización de sesiones informativas para las partes involucradas, a fin de comunicar la disponibilidad y alcance de la mediación. No obstante, no queda claro cómo se materializa esta posibilidad en los procedimientos disciplinarios frente al estudiantado que, con la mayor frecuencia, de acuerdo a nuestros resultados, parecen recibir la información a través del acuerdo de incoación del procedimiento disciplinario o a través de la persona instructora. Por otro lado, sí parece atribuírsele de forma generalizada a la CC un rol de filtro, en tanto que valoran la pertinencia de la mediación, una vez hechas las exclusiones normativas y las partes han manifestado su voluntad de acogerse a la misma, aunque sin criterios establecidos para ello en la norma. En unos pocos casos, se tramita el procedimiento mediante derivación a una unidad de mediación que actúa a instancias de la Comisión de Convivencia. En otros, la Comisión de Convivencia designa a las personas mediadoras, recurriendo o no a un registro o listado preestablecido de personas de la propia comunidad universitaria. En otros casos, son personas de la propia Comisión de Convivencia las que llevan a cabo los mecanismos/procedimientos de mediación o, en un número reducido de casos, acompañan a una persona mediadora externa. En ocasiones, son otras figuras las que realizan estas labores, por ejemplo, la persona titular de la Defensoría Universitaria.

Todo ello da cuenta de una variedad de agentes implicados/as en estos procesos que han de tener la adecuada preparación y las herramientas para informar con precisión, aplicar criterios de procedencia de la mediación u otros procedimientos de resolución de conflictos alternativos a lo sancionador, y aportar las garantías oportunas en la aplicación de estos.

Cabe señalar que la principal innovación de la LCU es la inclusión de “medios alternativos de solución de conflictos basados en la mediación” (Título 1). Tal y como se desprende de los resultados, es llamativo que muchas normas interpretan la ley de manera restrictiva al citar solo la mediación, añadiendo solo una minoría “u otros” procedimientos alternativos sin especificar. Es importante señalar que el legislador no habla exclusivamente de

mediación, sino que recalca la voluntad de diversidad de medios al dedicar a ellos un artículo específico de la propia ley (art. 5).

Si se tiene en cuenta que existen muy diferentes tipos de mediación -según el ámbito del propio conflicto, su tipología, el tipo de proceso y la naturaleza de la mediación, entre otros muchos-, que la decisión sobre la procedencia o no de la mediación está mayoritariamente en manos de la Comisión de Convivencia, y que no se establecen criterios claros para ello, resulta urgente formar a las comisiones con una mirada amplia, tanto en los diferentes medios alternativos de solución de conflictos basados en la mediación, como en la propia mediación. La ley ofrece además una protección específica a la víctima, por lo que dichas comisiones deberían estar capacitadas para analizar el impacto en ella de cada uno de los tipos de mediación y medios alternativos.

3.6. De las exclusiones a los mecanismos/procedimientos de mediación

Las exclusiones a la aplicación de los mecanismos o procedimientos de mediación son frecuentes en las normativas analizadas. Entre las más habituales se encuentran las conductas que puedan constituir delito, el acoso sexual, las faltas muy graves y las situaciones de violencia, discriminación o acoso. En el ámbito disciplinario, también se excluyen con frecuencia el fraude académico, los daños al patrimonio universitario y los casos en los que la universidad actúe como parte agraviada. Sin embargo, se constata una notable variabilidad en el grado de detalle y en los supuestos contemplados.

En lo relativo a la violencia, discriminación o acoso, se observa que algunas universidades excluyen únicamente las situaciones graves, mientras que otras optan por excluir cualquier caso de esta naturaleza. La implicación prevista para las Comisiones de Convivencia también varía. A modo de ejemplo, previa exclusión de situaciones de violencia de género, el Reglamento de Convivencia de la Universidad de Cantabria, contempla que en estas situaciones se pueda recurrir a la mediación si la víctima lo solicita de forma voluntaria y expresa y manifiesta su deseo de intentar la mediación, siempre que haya recibido previamente información, asistencia y asesoramiento por parte de la Comisión de Convivencia (arts. 14 y 19).

En cuanto a los supuestos excluidos por no existir una parte agraviada distinta de la propia institución, cabe mencionar lo dispuesto en una normativa, según la cual, en los casos de falta disciplinaria del estudiantado que no impliquen un conflicto interpersonal, la Universidad Complutense de Madrid podrá designar a una persona representante que actúe como parte en el proceso de mediación (art. 20 del Sistema de Garantía de la Convivencia, Universidad Complutense de Madrid).

Destaca también el hecho de que varias universidades excluyen la posibilidad de recurrir a la mediación en los casos de incumplimiento de las normas de convivencia cuando las conductas pudieran ser calificadas como faltas disciplinarias, conforme al régimen aplicable a cada sector. Esto plantea interrogantes relevantes sobre quién debe realizar dicha apreciación y si, para ello, se consulta de forma habitual a las personas responsables de las inspecciones de servicios ante cualquier posible vulneración de la convivencia, a fin de determinar si los hechos encajan en alguno de los regímenes disciplinarios vigentes. En este sentido, cabe señalar el riesgo de que las numerosas exclusiones que las diferentes normativas fijan en relación con la aplicación de los medios alternativos anulen en la práctica su implementación real y por tanto el propio espíritu de la LCU.

Igualmente, la aplicación de medidas sustitutivas de carácter educativo o reparador sigue siendo un terreno poco desarrollado, con variedad entre las universidades en el tipo de faltas en que son aplicables y una escasa regulación sobre su seguimiento y evaluación. Son bastantes las ocasiones en las que no se especifica quien debe valorar la posibilidad de proponerlas, lo que puede ser potestativo de personas con un mayor o menor entendimiento del sentido y alcance de estas. Nuevamente, la posible indeterminación o discrecionalidad a la hora de decidir si son aplicables o no medidas sustitutivas, puede derivar en una aplicación irregular o anecdótica de estas medidas, comprometiendo así otro de los pilares del enfoque educativo promovido por la LCU.

3.7. Actuaciones preventivas y de promoción de la convivencia

La LCU (art.1) insta a las universidades a "establecer las bases de la convivencia" y, por tanto, abordar la toma de medidas preventivas, responsivas y reintegrativas que la hagan posible. A pesar de que nuestro formulario de recogida de datos no incluía una pregunta específica sobre este aspecto, se observa un predominio claro del abordaje de los conflictos desde una perspectiva responsiva - una vez los conflictos ya se han producido – sin haber definido con claridad el resto de los ámbitos que la LCU sí contempla.

Si bien hay bastantes normativas que aluden a la realización de actuaciones preventivas — como fomentar la cultura de la paz, impulsar la convivencia, promover la gestión positiva de los conflictos o sensibilizar contra cualquier forma de discriminación—, lo cierto es que estas pueden quedarse en declaración de intenciones si no se traducen en medidas concretas. Tampoco resulta frecuente que se definan con claridad los mecanismos, recursos u órganos responsables para su implementación efectiva, seguimiento y garantía de continuidad.

En lo que se refiere a las Comisiones de Convivencia, sí que hay varias normativas que incluyen entre sus funciones las labores de prevención y fomento de valores de convivencia, aunque con enfoques diversos. Por un lado, algunas universidades encomiendan a la comisión actividades proactivas, como promover que las actuaciones en la propia universidad favorezcan la convivencia, el respeto, la tolerancia, el ejercicio efectivo de derechos, lo que apunta a campañas de concienciación y promoción de una cultura de respeto. De forma semejante, otra universidad explicita como función “impulsar actividades orientadas a prevenir conflictos en el ámbito de la Universidad”, subrayando un papel preventivo directo. En otros casos, se involucra a la comisión en el diseño de programas formativos y de sensibilización sobre los valores y normas de convivencia, en coordinación con vicerrectorados y la Defensoría Universitaria. En lo que se refiere a la enunciación de funciones de las comisiones de convivencia, no todas las universidades detallan funciones preventivas de esta manera; varias se centran más en la mediación reactiva que en la prevención activa. Sería importante dotar a las comisiones de convivencia de un rol educativo/preventivo, complementario a la resolución de conflictos, para capacitar a toda la comunidad, fomentar un mayor clima de respeto en los campus y evitar que las conductas indebidas ocurran.

Además del énfasis de la LCU en la toma de medidas preventivas primarias y secundarias, la misma ley destaca esencialmente la responsabilización de los sujetos frente al daño producido (Preámbulo y art. 20.1.c), lo que implica un esfuerzo educativo en relación con las personas victimarias. Tampoco se ha observado en las normativas que se prevea la planificación de medidas reintegrativas tras el cumplimiento de las sanciones.

Este enfoque integral, aun siendo todavía incipiente en algunos casos, refleja un compromiso institucional de gran relevancia. Constituye una apuesta valiosa hacia modelos universitarios que no solo reaccionen ante los conflictos, sino que trabajen activamente para prevenirlos y promover entornos más seguros, inclusivos y respetuosos. Reforzar este componente preventivo y reintegrativo será clave para cumplir con el espíritu de la Ley de Convivencia Universitaria y para consolidar una cultura universitaria basada en el respeto, la corresponsabilidad y el cuidado mutuo.

3.8. Funciones y ausencia de modelos organizativos de la Comisión de Convivencia

Las Comisiones de Convivencia se describen, conforme a la LCU, de forma generalizada como un órgano colegiado cuyo principal cometido es velar por la pacífica convivencia en las universidades. En este sentido, es importante subrayar que estas comisiones son los órganos responsables de “dar cumplimiento a lo dispuesto por esta ley” (art. 6), siendo por tanto esta función un mandato legal.

En este sentido, es relevante señalar que la participación de la comunidad universitaria a través de la Comisión de Convivencia es un elemento prácticamente universal en estas normativas. Casi todas las universidades analizadas incluyen una función explícita de “canalizar las iniciativas y propuestas” de los diferentes sectores para la mejora de la convivencia, elevando o formulando propuestas en este ámbito. En la práctica, esta función convierte a la comisión en un puente entre la comunidad universitaria y los órganos de gobierno, recogiendo las inquietudes, quejas o sugerencias de convivencia de todos los colectivos y trasladando propuestas concretas de mejora. La similitud de esta cláusula en todas las normativas podría indicar que las universidades coinciden en otorgar a la comisión un rol participativo y de escucha activa de la comunidad.

Junto a este núcleo común de funciones —que incluye también la promoción de mecanismos alternativos de gestión de los conflictos, la sensibilización, prevención y desarrollo de medidas proactivas de mejora de la convivencia, o la elaboración de informes de seguimiento—, varias universidades han introducido cláusulas de flexibilidad que permiten ampliar las tareas de las comisiones por encargo de los órganos de gobierno. Así, algunas normativas contemplan expresamente que las comisiones podrán asumir “cualesquiera otras funciones que les encomienden” dichos órganos, lo que ofrece un margen valioso para participar en campañas, estudios o intervenciones específicas, según las necesidades institucionales.

No obstante, este conjunto relativamente compartido de funciones contrasta con la gran disparidad que presentan las normativas en cuanto a la configuración operativa y organizativa de las propias comisiones. Esta heterogeneidad se ha ido documentando a lo largo del presente informe y dificulta, en esta fase inicial de reciente creación de las comisiones, establecer patrones o modelos organizativos comunes. Estos deberán formularse necesariamente sobre datos resultantes de la evaluación de las diferentes actuaciones de las CC, extraordinariamente heterogéneas incluso en ocasiones en los que comparten elementos (p.ej., asistencia de la persona titular de la Defensoría Universitaria a las sesiones de la comisión).

Si tuviéramos que aventurar una tipología provisional, podrían identificarse tres modelos organizativos a partir de las tendencias observadas:

Modelo "supra" (centralidad institucional): La Comisión de Convivencia asume el rol previsto en la LCU como órgano responsable en materia de convivencia, con funciones de coordinación y/o recepción de información desde distintos responsables institucionales, órganos o servicios, acogiéndose tanto funciones reactivas como preventivas.

Modelo "adjunto" (comisión subordinada): La comisión actúa como una extensión o herramienta auxiliar de otros órganos más consolidados (Defensoría Universitaria, Vicerrectorados, Inspección), en ocasiones, aparentemente, con funciones condicionadas o tuteladas por estos.

Modelo "restringido" (ámbito disciplinario del estudiantado): La comisión limita su intervención al ámbito de los procedimientos disciplinarios frente al estudiantado, principalmente valorando la procedencia de la mediación, sin desarrollar otras funciones preventivas ni participar en la vida institucional más allá de lo sancionador.

Estos modelos no responden de forma pura a ninguna universidad concreta, pero permiten identificar orientaciones predominantes o líneas de tendencia. Tanto el modelo "adjunto" como el "restringido" parecen derivarse de una lectura reduccionista de la LCU, centrada únicamente en el ámbito disciplinario y en los estudiantes, lo que limita el potencial transformador de estas comisiones. También podría corresponder a posiciones defensivas de las propias competencias de otros órganos o servicios.

En realidad, lo que se encuentra en juego no es solo la delimitación de competencias, sino la decisión estratégica de las universidades de apostar o no por modelos de convivencia más ambiciosos. No se trata únicamente de cómo se reparte la gestión de lo reactivo o lo sancionador, sino de quién impulsa, desde dentro, una cultura universitaria centrada en el respeto, la inclusión y la resolución dialogada de los conflictos.

Debe dotarse a las Comisiones de Convivencia del marco, los medios y el reconocimiento necesarios para cumplir con eficacia la misión que la LCU les otorga. Como órganos colegiados, participativos y representativos, son cauces legítimos para traducir las inquietudes y propuestas de la comunidad en acciones institucionales. Pero su impacto dependerá, en última instancia, de la voluntad de cada universidad de integrar todo lo necesario para potenciar la convivencia en sus propios planes estratégicos. Las Comisiones de Convivencia serán lo que las universidades quieran que sean.

3.9. Recursos

Para que las Comisiones de Convivencia puedan desarrollar con eficacia las funciones que la LCU les asigna y responder a las expectativas depositadas en ellas, es fundamental que cuenten con recursos adecuados y diferenciados de los de otros órganos universitarios. En la mayoría de las universidades, no se prevé ni financiación propia ni apoyo administrativo específico, lo que, en el mejor de los casos, las obliga a depender de estructuras externas —como secretarías generales, vicerrectorados o defensorías universitarias—, limitando su autonomía real. A ello se suma la ausencia generalizada de medidas de descarga laboral o docente para el PDI y el PTGAS que forma parte de estas comisiones y de reconocimiento de los/as estudiantes. Esta falta de reconocimiento efectivo de la carga de trabajo que implican sus funciones —muchas de ellas complejas, sensibles y prolongadas en el tiempo— contribuye a que, en la práctica, las comisiones estén desbordadas o apenas desarrollen actividad. Si se pretende que las Comisiones de Convivencia tengan un papel real en la gestión positiva de los conflictos y la mejora de la vida universitaria, deben poder

contar con medios humanos, técnicos y temporales suficientes para hacerlo. Sin este respaldo estructural, difícilmente podrán cumplir la misión que la LCU y las propias universidades les encomiendan, pudiendo existir riesgo de dejación de funciones.

4. Propuestas o recomendaciones

4.1. Rol institucional y enfoque de la convivencia (Conclusiones 3.1, 3.2 y 3.8)

4.1.1. Adoptar un enfoque integral de convivencia que supere una una visión reducida de la comisión como órgano disciplinario del estudiantado, asumiendo su misión como órgano responsable de la implementación efectiva de la LCU en toda la comunidad universitaria.

4.1.2. Apostar por modelos organizativos sólidos y ambiciosos. Impulsar comisiones con centralidad institucional, que integren funciones preventivas, responsivas, reintegrativas y de mejora continua, evitando configuraciones subordinadas o meramente formales.

4.1.3. Fortalecer su legitimidad como órgano representativo. Reforzar su papel como cauce de participación de toda la comunidad universitaria, canalizando propuestas e iniciativas en materia de convivencia.

4.2. Coordinación institucional (Conclusión 3.4)

Fomentar espacios de coordinación interorgánica respetuosos con las particularidades institucionales

4.2.1. Se recomienda que las universidades promuevan espacios de coordinación *ad intra* estables entre los distintos órganos y servicios con responsabilidad en materia de convivencia (como la Comisión de Convivencia, la Defensoría Universitaria, los Vicerrectorados competentes, Inspección de Servicios, unidades de Igualdad, etc.). La finalidad de estos espacios debe ser el diseño conjunto de itinerarios claros, accesibles y coherentes para la derivación de conflictos, evitando solapamientos, vacíos de atención y revictimización.

Este trabajo colaborativo debe permitir adaptar las soluciones organizativas a las características, estructura y cultura propias de cada universidad, sin imponer esquemas cerrados. La clave no está en determinar qué órgano debe liderar esta coordinación, sino en garantizar que la atención a las personas afectadas se produzca de manera ágil, protectora y eficaz.

4.2.2. Aumentar el contacto, colaboración y participación de la RedCCU con instancias similares que representan a otros órganos o servicios relevantes a la convivencia. Por ejemplo, como se hizo asistiendo y participando en las XXIV Jornadas de Inspecciones de Servicios de las Universidades Españolas en octubre de 2024.

4.3. Mediación y medios alternativos (Conclusión 3.5 y 3.6)

4.3.1. Ampliar la comprensión de los medios alternativos de solución de conflictos. Promover una interpretación amplia del art. 5 de la LCU, incorporando otros procedimientos alternativos además de la mediación, y desarrollar criterios técnicos para valorar su idoneidad en cada caso.

4.3.2. Evitar exclusiones excesivas a la mediación. Revisar críticamente los supuestos excluidos de la mediación para evitar que se anule la implementación efectiva de la propia LCU. Establecer procedimientos claros de análisis de procedencia, especialmente en casos complejos o sin parte agraviada clara.

4.3.3. Regular con claridad las medidas sustitutivas de carácter educativo y reparador. Asignar responsabilidades definidas para su propuesta y seguimiento, asegurando que estas medidas no queden en el vacío por falta de concreción normativa o institucional.

4.4. Prevención y promoción de la convivencia (Conclusión 3.7)

4.4.1. Potenciar la dimensión preventiva entre las funciones de la Comisiones de Convivencia. Avanzar desde un enfoque predominantemente reactivo hacia uno que integre medidas preventivas de forma clara, sistemática y sostenida, en línea con el mandato de la LCU.

4.4.2. Impulsar la planificación de medidas reintegrativas. Alinear las funciones de la comisión con el espíritu educativo y reparador de la LCU, incluyendo la planificación de medidas tras sanciones o conflictos graves.

4.4.3. Dotar a las comisiones de un papel en la elaboración e implementación de estrategias institucionales. Involucrarlas activamente en el diseño de planes de convivencia, políticas de campus seguro, o estrategias de inclusión, como agentes participativos y proactivos.

4.5. Formación (Conclusión 3.2 y 3.5)

4.5.1. Establecer planes de formación continua y especializada como señala la LCU. Planificar y financiar programas de formación para los miembros de las comisiones, personas mediadoras, y otros responsables implicados en los mecanismos/procedimientos de mediación y propuesta de medidas sustitutivas.

4.5.2. Formación a otros miembros de la comunidad universitaria con las miras puestas en la generación de una cultura de paz asentada en todos los campus.

4.5.3. Sería aconsejable aprovechar sinergias formativas entre universidades tanto desde el punto de vista de los destinatarios de la formación como desde la óptica de los formadores.

4.6. Recursos y viabilidad operativa (Conclusión 3.9)

4.6.1. Asignar recursos específicos y diferenciados a las Comisiones de Convivencia. Garantizar financiación propia y personal de apoyo específico, no supeditado a otros órganos, que aseguren su funcionamiento autónomo y eficaz.

4.6.2. Reconocer la carga de trabajo e implicación de sus miembros. Prever mecanismos de descarga laboral o docente para el PDI y PTGAS, y reconocimiento académico para el estudiantado.

4.7. Impulsar procesos periódicos de evaluación y seguimiento de los modelos organizativos y funcionales adoptados en las normativas propias (Conclusión 3.3 y 3.8)

4.7.1. Se recomienda que las universidades establezcan mecanismos de evaluación periódica del funcionamiento de sus Comisiones de Convivencia y del modelo de

gobernanza de la convivencia en su conjunto. Esta evaluación debe abarcar tanto aspectos normativos como organizativos y operativos, entre otros, composición, funciones, coordinación con otros órganos, impacto de sus actuaciones, recursos disponibles, formación recibida, participación de la comunidad universitaria, eficacia en la gestión de conflictos, e implementación de medidas preventivas, educativas y reintegrativas.

El seguimiento sistemático de estos aspectos permitiría identificar fortalezas, disfunciones y necesidades emergentes, favoreciendo la mejora continua y el ajuste del modelo a la realidad institucional. Esta evaluación debe contemplar también la opinión de las personas usuarias de los procedimientos y de quienes forman parte de los órganos implicados, garantizando una retroalimentación útil y participativa.

Además, sería recomendable que los resultados de estas evaluaciones fueran accesibles y tuvieran impacto en la toma de decisiones institucionales.

4.7.2. Es fundamental seguir recogiendo información sobre todos estos indicadores ya que nos encontramos todavía en una fase muy inicial de la implantación de las Comisiones de Convivencia en las universidades. Cabe plantear la renovación del subgrupo de trabajo para la evaluación del estado de las Comisiones de Convivencia Universitaria.

5. Anexos

Anexo 1. Formulario de recogida de datos.

Anexo 2. Tablas de resultados del análisis normativo sobre convivencia universitaria.

Anexo 3. Resultados descriptivos de las respuestas al formulario de revisión de las normativas internas de convivencia universitaria de las universidades españolas.

Accesibles en:

<https://drive.google.com/drive/folders/1gUjBb50qMzUBK0WWYJsMyDgTbFM5kUj7?usp=sharing>