

**Red de Comisiones de Convivencia Universitaria (RedCCU) de la
Conferencia de Rectores de la Universidades Españolas (CRUE)**

Subgrupo de Trabajo de Mediación Universitaria (SUGMU)
Subgrupo de Trabajo de Formación de las Comisiones de Convivencia
(SUFUCC)

**INFORME SOBRE PROPUESTAS DE
FORMACIÓN Y LÍNEAS DE ORIENTACIÓN
PARA EL DESARROLLO DE LAS
COMISIONES DE CONVIVENCIA Y LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIACIÓN**

INTRODUCCIÓN

En el **INFORME *La Mediación en las Universidades Españolas***, aprobado en el Pleno de la RedCCU en junio de 2025 se presentaron, entre otras, estas propuestas:

- **Propuesta 4.** En su Preámbulo II la Ley de Convivencia Universitaria señala que “las universidades podrán fomentar la formación técnica de las personas mediadoras”. Es necesario que la formación de las personas mediadoras en la Universidad se base en parámetros y criterios similares. Para ello, proponemos realizar un título, unificado en sus competencias y contenidos, en Mediación Universitaria. **Se ha planteado la necesidad de una formación especializada, interdisciplinar, teórica y práctica, avalada por una universidad, basada en 12 competencias formativas para desarrollar los desempeños de un perfil profesional en Mediación y Convivencia Universitaria.** Por otro lado, la universidad no puede ser incoherente en sus propuestas formativas, ofreciendo máster, título de experto, especialista o similares en mediación y luego no ser igualmente rigurosa con la formación que exija a sus propios profesionales de la mediación.
- **Propuesta 5:** Ir configurando la posibilidad de **un registro oficial de personas mediadoras** universitarias debidamente formadas según los criterios que se proponen.
- **Propuesta 8:** Es importante que las universidades presten especial atención para que la mediación se desarrolle conforme a los principios que la rigen y los **códigos de buenas prácticas**. Es recomendable que las Universidades adecuen sus procedimientos y actuaciones relativas a la mediación, considerando como eje fundamental los principios de la mediación y los códigos profesionales.
- **Propuesta 9.** Desarrollar **líneas de colaboración interuniversitaria** en la implementación y formación de la mediación en la Universidad.

El Subgrupo de Mediación Universitaria (SUGMU) pretende en este informe atender a estas cuestiones para facilitar nuevos avances.

Por otro lado, Subgrupo de Formación de las Comisiones de Convivencia (SUFOCC) ha elaborado una propuesta de programa de formación para los miembros de las Comisiones de Convivencia.

Por motivos de eficacia operativa ambos subgrupos presentan sus trabajos unificados en este informe a través de tres documentos.

- En el Documento 1 se presenta un proyecto colaborativo interuniversitario para un plan de formación de mediadores organizacionales universitarios.
- En el Documento 2 se propone un proyecto colaborativo interuniversitario para un plan de formación estable para los miembros de las Comisiones de Convivencia.
- En el Documento 3 se describen, extraídas del INFORME de junio de 2025, antes mencionado, siete líneas de referencia para el desarrollo e implementación de la mediación en la universidad.

DOCUMENTO NÚMERO 1

Objetivo: Proponer al Pleno de la RedCCU, para su aprobación, un proyecto colaborativo interuniversitario, a través de la constitución de una Comisión Académica Interuniversitaria, para preparar una formación especializada, interdisciplinar, teórica y práctica, avalada por una universidad, basada en 12 competencias formativas para desarrollar los desempeños de un perfil profesional en Mediación y Convivencia Universitaria. Se pretende, asimismo, incorporar la posibilidad de un registro oficial de personas mediadoras universitarias debidamente formadas según los criterios que se proponen.

PROPUESTA DE LA FORMACIÓN

DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN

Curso de especialización profesional en Mediación y Convivencia Organizacional Universitaria.

ORGANIZACIÓN ACADEMICA GENERAL

Las universidades, que así lo deseen, formarán un consorcio interuniversitario de formación en este título; en este consorcio se nombrará una Comisión Académica Interuniversitaria de dos personas, una dirección y una coordinación general de estudios. Además, cada universidad participante nombrará una coordinación. Estos nombramientos tendrán una duración de dos años.

Adicionalmente, este organigrama facilitaría un espacio de colaboración interuniversitaria para la implementación y formación de la mediación en la Universidad y conformaría un observatorio colaborativo del desarrollo de la mediación y la gestión constructiva de conflictos en la Universidad.

El objetivo es que el plan de estudios y de prácticas sea equivalente en todas las universidades. El curso se implementaría con una parte telemática no sincrónica que sería igual para todas las universidades. Desde la Comisión Académica Interuniversitaria se encargaría a un equipo de docentes de distintas universidades la preparación de los módulos que se precisen y realizar los ajustes necesarios a las propuestas que aquí se presenta. Además, se desarrollará una parte presencial que podrá llevarla cabo el profesorado que designe cada universidad y que podrá ser propio o de otra universidad. Esta parte presencial contendrá sesiones de prácticas mediante estudios de casos y *role playing*.

Por tanto, cada universidad podrá emitir su propio diploma de la formación. Se propone que sea mediante la modalidad de microcredencial.

La financiación de esta formación se sustentaría, fundamentalmente, en los abonos de matrícula del alumnado. Cada universidad haría los abonos correspondientes a los docentes y tutores/as del curso.

REGISTRO NACIONAL

Desde la RedCCU se habilitaría un procedimiento para la confección de un registro nacional de personas mediadoras organizacionales universitarias. Este registro tendría como fundamentos de valoración los criterios formativos indicados en este documento.

PERFIL PROFESIONAL

El plan formativo que se propone es para un/a profesional de la mediación organizacional en contextos universitarios que es capaz de realizar las funciones generales del rol de la persona mediadora (de recibimiento, análisis, procesual renovación y autoconciencia profesional) y las funciones específicas que le son propias (Rosales, 2022). Será conocedor/a de la organización, normativa y cultura universitaria. Además, estará cualificado/a para ofrecer servicios de análisis del conflicto, en sus diferentes complejidades, y podrá desarrollar procedimientos de mediación, en formato dual o grupal, con diferentes metodologías, técnicas y objetivos, según las necesidades de cada caso. También, podrá llevar a cabo otros métodos de gestión constructiva o positiva de conflictos. Finalmente, se espera que mantenga actitudes y valores propios de los códigos de buenas prácticas en el campo de la mediación y la gestión de conflictos.

ESTRUCTURA ACADEMICA

Se pretende dar una formación semipresencial, especializada, interdisciplinar, teórica y práctica. La duración sería, en las primeras dos ediciones, de 150 horas de formación, repartidas de la siguiente manera: 100 horas de formación telemática, 20 horas de prácticas telemáticas mediante ejercicios y 30 horas de formación presencial que pueden desarrollarse en diferentes periodos.

Se establecerá, desde la Comisión Académica, **un sistema de convalidación** para las personas que ya posean otras formaciones en mediación, y un procedimiento de reconocimiento de la formación para personas que acrediten ejercicio profesional en mediación universitaria.

APROXIMACIÓN AL PLAN DE FORMACIÓN

El plan académico se organiza en módulos que se implementarán en modalidad telemática no sincrónica o presencial

Módulo 1: Marco jurídico de la Universidad.

- Duración y modalidad de impartición: 20 horas (telemáticas no sincrónicas)
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 4. *Comprender y saber interpretar el marco jurídico, administrativo y organizativo de la Universidad y las normativas relativas a los procesos de Mediación y Gestión de Conflictos.*

- **Módulo 2: La Universidad como organización de convivencia.**

- Duración y modalidad de impartición: 5 horas (telemáticas no sincrónicas)
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 5. *Conocer y comprender el funcionamiento psicosocial de las organizaciones con especial atención a la universidad.*

- **Módulo 3: El rol de la persona mediadora. Habilidades profesionales y buenas prácticas.**

- Duración y modalidad de impartición: 15 horas telemáticas no sincrónicas y 10 horas presenciales.
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 1. *Desarrollar habilidades en el manejo de las propias cogniciones, emociones y en el autoconocimiento personal.*

Competencia 2. *Tomando como referencia los códigos de buenas prácticas, evaluar y reflexionar, críticamente, sobre las actuaciones y decisiones propias y utilizar la autosupervisión como espacio para responder a las necesidades de su desarrollo profesional.*

Competencia 3. *Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal y de gestión de las emociones de las personas mediadas.*

Competencia 6. *Comprender y saber aplicar el rol profesional de la persona mediadora, sus funciones, habilidades y actitudes.*

Competencia 8. *Saber desempeñar las funciones profesionales de la gestión de la convivencia y mediación organizacional considerando los principios democráticos y de igualdad entre todas las personas.*

- **Módulo 4: Análisis del conflicto.**

- Duración y modalidad de impartición: 15 horas telemáticas no sincrónicas y 5 horas presenciales.
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 7. *Comprender los fundamentos sobre los que se construyen los conflictos interpersonales y grupales, los tipos, características y particularidades, procesos y efectos sobre el sujeto individual y colectivo.*

Competencia 9. *Realizar análisis de conflictos, en sus diferentes complejidades, identificando los actores, elementos del conflicto y su dinámica al objeto de diseñar la estrategia de intervención mediadora más adecuada.*

- **Módulo 5: Procedimientos, estrategias y técnicas de la mediación**

- Duración y modalidad de impartición: 20 horas telemáticas no sincrónicas y 10 horas presenciales.
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 9. *Conocer y aplicar diferentes métodos de gestión constructiva de conflictos.*

Competencia 10. *Conocer y manejar las proposiciones teóricas y metodológicas más significativas en el ámbito de la Mediación, la gestión constructiva de conflictos y las prácticas restaurativas y los Métodos Adecuados de Resolución de Conflictos (MASC), y aplicar las diferentes metodologías, modelos, estrategias y técnicas, según las necesidades y objetivos del proceso y de las personas implicadas.*

Competencia 11. *Conocer y aplicar diferentes métodos de gestión constructiva de conflictos en contextos duales, grupales, intergrupales y cuando haya implicaciones interculturales.*

Competencia 12. *Elaborar y redactar informes, documentos y acuerdos.*

- **Módulo 6: Seminarios de Prácticas**

- Duración y modalidad de impartición: 15 horas telemáticas no sincrónicas de ejercicios prácticos y 10 horas presenciales de estudio de casos y *role playing*.
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Todas las competencias reseñadas anteriormente

Tabla resumen del Plan de formación:

<i>Módulos</i>	<i>Denominación del Módulo</i>	<i>Horas telemáticas no sincrónicas</i>	<i>Horas presenciales</i>	<i>Total de horas</i>
Módulo 1	Marco jurídico de la Universidad.	20	-	20
Módulo 2	La Universidad como organización de convivencia.	5	-	5
Módulo 3	El rol de la persona mediadora. Habilidades profesionales y buenas prácticas.	15	10	20
Módulo 4	Análisis del conflicto.	15	5	20
Módulo 5	Procedimientos, estrategias y técnicas de la mediación y de gestión de conflictos.	20	10	30
Módulo 6	Seminarios de prácticas.	15	10	25
	<i>Total de horas</i>	90	35	125

APROXIMACIÓN AL PLAN ORGANIZATIVO DE TRABAJO

Junio 2026. Nombramiento, por el pleno de la RedCCU, de una persona coordinadora de este proyecto

Septiembre-octubre 2026. Constitución de la Comisión Académica Interuniversitaria con las universidades que se adscriban al proyecto. Se propone que esta comisión sustituya a los Subgrupos de trabajo SUGMU y SUFOCC.

Noviembre-diciembre 2026. Preparación de la formación. Descriptores de contenidos. Organización temporal de impartición. Elección del profesorado.

Enero-febrero-marzo 2027. Preparación de materiales y módulos

Abril-julio 2027. Puesta en marcha de la primera edición de la formación

DOCUMENTO NÚMERO 2

Objetivo: Proponer al Pleno de la RedCCU, para su aprobación, un proyecto colaborativo interuniversitario, a través de la constitución de una Comisión Académica Interuniversitaria, para preparar una formación especializada, interdisciplinar, teórica y práctica, avalada por una universidad, basada en 12 competencias formativas para desarrollar los desempeños de un perfil profesional en Mediación y Convivencia Universitaria. Se pretende, asimismo, incorporar la posibilidad de un registro oficial de personas mediadoras universitarias debidamente formadas según los criterios que se proponen.

PROPUESTA DE LA FORMACIÓN

DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN

Curso de preparación para las Comisiones Convivencia

ORGANIZACIÓN ACADEMICA GENERAL

Las universidades, que así lo deseen, formarán un consorcio interuniversitario de formación en este título; en este consorcio se nombrará una Comisión Académica Interuniversitaria de dos personas, una dirección y una coordinación general de estudios. Además, cada universidad participante nombrará una coordinación. Estos nombramientos tendrán una duración de dos años.

El objetivo es que el plan de estudios sea equivalente en todas las universidades. El curso se implementaría con una parte telemática no sincrónica que sería igual para todas las universidades. Desde la Comisión Académica Interuniversitaria se encargaría a un equipo de docentes de distintas universidades la preparación de los módulos que se precisen y realizar los ajustes necesarios a las propuestas que aquí se presenta.

Cada universidad podrá emitir su propio diploma de la formación. Se propone que sea mediante la modalidad de microcredencial.

La financiación de esta formación se sustentaría, fundamentalmente, en los abonos de matrícula del alumnado. Cada universidad haría los abonos correspondientes a los docentes y tutores/as del curso.

ESTRUCTURA ACADEMICA

Se pretende dar una formación telemática no sincrónica. La duración sería, para las primeras dos ediciones, de 30 horas de formación. El programa se organiza en dos bloques: uno, de carácter general y otro específico para cada universidad.

APROXIMACIÓN AL PLAN DE FORMACIÓN

BLOQUE GENERAL

Módulo 1.- Normativa y Legislación Universitaria.

- Duración y modalidad de impartición: 5 horas telemáticas no sincrónicas.
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 1. *Conocer y saber aplicar la legislación y las normativas, de carácter general y las propias de su universidad y específicamente las relativas a las atribuciones de las CCU, en el ejercicio de sus funciones como miembro de la CCU.*

Contenidos de la Competencia 1:

- Legislación general de aplicación en la Universidad. Los principios generales de igualdad, de la Cultura de la paz y los valores democráticos.
- La Ley de Convivencia Universitaria.
- Normativas generales relativas al acoso y a la prevención y reacción frente a situaciones de discriminación en sus diferentes manifestaciones.
- Elaborar y redactar contenidos y documentos relativos a su labor
- Organización universitaria

Módulo 2.- La Convivencia en las Organizaciones.

- Duración y modalidad de impartición: 4 horas telemáticas no sincrónicas.
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 2. *Conocer y comprender el significado, fundamentos y tipologías de la convivencia en las organizaciones.*

Contenidos de la Competencia 2

- Convivencia, coexistencia y convivencia activa.
- Convivencia, prevención de riesgos en el trabajo, bienestar laboral, y salud.
- Relaciones constructivas entre conflicto y convivencia.
- Líneas para el desarrollo de la prevención y promoción de la convivencia

Módulo 3.- Los Conflicto y sus procedimientos de resolución constructiva.

- Duración y modalidad de impartición: 5 horas telemáticas no sincrónicas.
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 3. *Conocer y comprender las características, ciclos y tipos del conflicto, en sus dimensiones interpersonales y grupales, en el ámbito universitario.*

Contenidos de la Competencia 3

- Definición de Conflicto. El conflicto interpersonal. Diferenciación de Conflicto, discrepancia, disputa, problema y violencia.
- Los tipos de conflictos según el número y relación de actores. Tipologías de los conflictos en la Universidad.
- Los ciclos del conflicto. Los momentos adecuados de intervención.
- La valoración de un conflicto y su tratamiento más adecuado.

Competencia 4. *Conocer el componente psicológico de las personas en conflicto y de las personas conflictivas.*

Contenidos de la Competencia 4

- Personas en conflicto y personas conflictivas.
- El pensamiento, emociones y comportamientos de las personas en conflicto.

Competencia 5. *Conocer y comprender los medios de resolución constructiva o alternativa de conflictos y sus diferentes principios, funciones y aplicabilidades.*

Contenidos de la Competencia 5

- Características, funciones y aplicabilidades del arbitraje, experto independiente, la conciliación y la facilitación.
- Características, funciones y aplicabilidades de las prácticas restaurativas.
- Características, funciones y aplicabilidades de la mediación. Objetivos, Modelos y metodologías de la mediación. El proceso de la mediación. El análisis del conflicto.

Módulo 4.- Los sesgos y preconcepciones en la toma de decisiones

- Duración y modalidad de impartición: 3 horas telemáticas no sincrónicas.
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 6. *Conocer y autorregular los aspectos relativos a la influencia de los prejuicios, los sesgos cognitivos y las preconcepciones en las percepciones y en la toma de decisiones.*

Contenidos de la Competencia 6

- La influencia de los prejuicios y las preconcepciones.

- El pensamiento heurístico y los sesgos cognitivos.
- La gestión autorreguladora de prejuicios, ideas preconcebidas y de los sesgos en la formación de las propias percepciones y en la toma de decisiones.

BLOQUE ESPECIFICO

Módulo 5.-

- Duración y modalidad de impartición: 3 horas telemáticas no sincrónicas.
- Competencias a desarrollar en este módulo:

Competencia 1. Conocer y saber aplicar la legislación y las normativas, de carácter general y las propias de su universidad y específicamente las relativas a las atribuciones de las CCU, en el ejercicio de sus funciones como miembro de la CCU.

Contenidos de la Competencia 1:

- Legislación y normativas específicas de la propia Universidad de aplicación en el ámbito y funciones de las CCU.
- Normativas específicas de la propia Universidad relativas al acoso y a la prevención y reacción frente a situaciones de discriminación en sus diferentes manifestaciones.
- Organización de la propia Universidad.

DOCUMENTO NÚMERO 3

Objetivo: Proponer al Pleno de la RedCCU, para su aprobación las líneas de orientación y referencia para la implementación y desarrollo de la mediación y la gestión contractiva de conflictos universitaria.

LÍNEA 1. LA UNIVERSIDAD COMO REFERENTE DE CONVIVENCIA

La Universidad es una comunidad educativa de convivencia que debe ser innovadora e inspiradora para la sociedad, sobre todo, siendo una de sus funciones la transferencia de conocimiento. La Universidad debe **transpirar e inspirar estos valores asociados a la convivencia pacífica y constructiva en sus procesos organizativos y en las relaciones académicas y personales** para desarrollar relaciones positivas y productivas, creando, con todo ello, valor social.

La Ley de Convivencia Universitaria no pretende ser únicamente una referencia normativa para abordar cuestiones disciplinarias, más bien se orienta a la necesidad para realizar **una transformación de la cultura organizacional en la Universidad**.

LÍNEA 2. LA DIVERSIDAD DE LOS CONFLICTOS Y LA CONVIVENCIA. MÁS ALLÁ DE QUEJAS Y DENUNCIAS.

La Universidad es una organización poliédrica, compleja y en constante cambio, no solo no es ajena al conflicto, sino que, por sus características, puede favorecer determinadas dinámicas conflictivas que es necesario abordar y prevenir por la propia salud y eficiencia de la organización. En la Universidad “conviven” en permanente fricción una estructura organizativa formal con otra informal, configurándose diferentes tipos de conflictos.

En el contexto universitario, por sus características específicas, aparecen conflictos dinamizados, entre otros, por los juegos de poder abusivo, la pugna de vanidades, la maledicencia intencionada o la envidia, dando como resultado diferentes tipos de conflictos: unos manifiestos, otros solapados y muchos sumergidos (Rosales, 2022).

Por tanto, la realidad conflictual y los problemas de convivencia constituyen un campo mayor que las sustanciadas en las quejas, denuncias y reclamaciones, aunque muchas veces se tiende a asumir, erróneamente la identificación de los problemas de convivencia con dichas denuncias y reclamaciones.

LÍNEA 3. HACIA UN MODELO DE GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA CON PERSPECTIVA PREVENTIVA Y PROACTIVA

Frente a una perspectiva de activación reactiva para la gestión de la convivencia y de los conflictos, que entiende la mediación como un procedimiento que se inicia para dar respuesta a procesos formales relativos a denuncias o a situaciones de expedientes disciplinarios, abogamos, firmemente, por una perspectiva preventiva y proactiva, donde se plantean la mediación, otros métodos constructivos de gestión de conflictos y la asesoría preventiva como procedimientos que, por supuesto, pueden responder verticalmente, por derivación, a las necesidades relacionadas con quejas, denuncias y otros procesos formales y a la vez promueven que sea posible la activación horizontal, de forma que cualquier miembro de la comunidad pueda solicitar, de manera no formal e incluso confidencialmente, estos servicios, dándoles una respuesta inmediata y favoreciendo, con ello, la prevención de conflictos, y una respuesta a problemas de convivencia que, generalmente, están invisibilizados. Esta perspectiva, requiere, sin duda, de la creación de una unidad de mediación y gestión de la convivencia autónoma, especializada y permanente.

LÍNEA 4. LA MEDIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

La mediación en contextos sociales y organizacionales, como es el caso de la Universidad, no tiene, necesariamente, el mismo sentido ni metodológicamente ni en sus objetivos que los procedimientos mediadores en asuntos civiles y mercantiles. **La Mediación Universitaria es, esencialmente, mediación organizacional**, cuyo cometido y procedimientos pueden diferir en su práctica profesional con respecto a la mediación desarrollada en otros contextos.

Rosales (2022) señala que la mediación puede atender a tres tipos de objetivos, que no se excluyen entre sí: sustantivos (describen los acuerdos sobre cuestiones tangibles, mensurables y concretas), relacionales (se refieren a acuerdos sobre la convivencia y el mantenimiento de relaciones correctas, con una comunicación y trato no hostil, que consensuan qué tipo de relación quieren mantener, sus límites y funcionamiento) y reparadores (hacen alusión a los procesos donde se pretende preservar y restaurar relaciones que se han visto afectadas por el enredo o la incidencia de “historias”, hechos y situaciones).

LÍNEA 5. LAS BUENAS PRÁCTICAS Y LA EVITACIÓN DE LOS DOBLES O TRIPLES ROLES.

Un tema delicado que hay que resaltar son las buenas prácticas en mediación. La mediación se rige por una serie de principios (señalados, expresamente, en la Ley de Convivencia Universitaria y en otras normativas sobre la Mediación: Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles y el Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley de Mediación) y códigos profesionales de buenas prácticas. Entre otras consideraciones que se pudieran hacer al respecto, destacamos las siguientes:

- A. La mediación no debe realizarla una persona que tiene una posición directa de poder institucional o jerárquico sobre las personas implicadas. Tampoco debe llevarla a cabo una unidad organizativa implicada, de alguna manera, en el proceso de gestión del conflicto.
- B. Por supuesto, se considera que los dobles o triples roles afectan, muy seriamente, a los principios de la mediación. Se considera doble o triple rol cuando una unidad organizativa (por ejemplo: Comisión de Convivencia, Defensorías o Servicios de Inspección) realiza las funciones que le son propias y estas pueden ser convergentes, complementarias o incluso incompatibles por el procedimiento de mediación. Pudiendo afectar a los principios fundamentales de confidencialidad, imparcialidad y neutralidad.
- C. La mediación, sea en la modalidad que sea, debe llevarla a cabo una persona debidamente formada en mediación y con la especialización en el ámbito de sus actuaciones profesionales.

En definitiva, la conculcación de estos principios (voluntariedad, transparencia, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad, etc.) y los códigos profesionales de buenas prácticas de la mediación da lugar a la posible invalidación del procedimiento de mediación y podría conllevar repercusiones no deseables para la universidad.

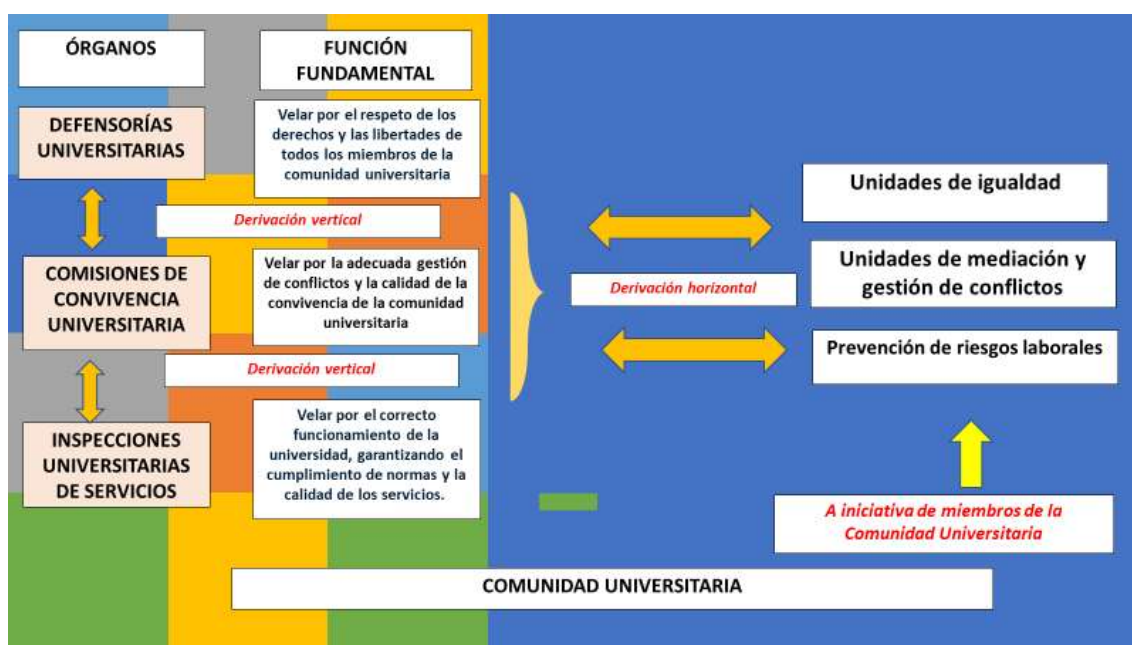
LÍNEA 6. LA “VENTANILLA ÚNICA”.

Será recomendable establecer una “ventanilla única”, con las excepciones pertinentes, para la recepción de solicitudes, denuncias, quejas etc., que, posteriormente, un órgano determinado deberá distribuir para asignar su gestión. En cualquier caso, habrá que determinar con precisión las funciones y delimitaciones de todos los órganos, con especial indicación en lo que respecta a la Inspección de Servicios, a las Defensorías Universitarias y a las Comisiones de Convivencia.

LÍNEA 7. NECESIDAD DE UN MODELO QUE VERTEBRE EFICIENTEMENTE LOS DIFERENTES ÓRGANOS IMPLICADOS EN LA GESTIÓN DE CONFLICTOS Y LA CONVIVENCIA

Las Comisiones de Convivencia Universitaria son órganos diferenciados con sus funciones propias que deben mantener su propio perfil y caracterización. Esto hace necesario trabajar para determinar con precisión las funciones y delimitaciones de todos los órganos, con especial indicación en lo que respecta a la Inspección de Servicios, a las Defensorías Universitarias y a las Comisiones de Convivencia, así como de otras unidades que pudieran estar implicadas, como la Unidad de Igualdad, Recursos humanos y otras relacionadas, según cada universidad. Además, debería valorarse la posibilidad de crear una Unidad de Mediación y Asesoramiento, de naturaleza autónoma, especializada y permanente, que sirva de herramienta ejecutiva de otros órganos para realizar el análisis de conflictos, mediación y otros procedimientos de gestión constructiva de conflictos, y que constituya un espacio confidencial de asesoramiento en conflictos que por lo general están “invisibilizados”.

En la siguiente figura, se observa una perspectiva de las diferentes funciones de los órganos implicados, de alguna manera, en la convivencia, así como las líneas de derivación entre estos órganos y a otras unidades involucradas.



Finalmente, considerando estas líneas de actuación se propone elaborar un decálogo o manifiesto de buenas prácticas y actuaciones de las Comisiones de Convivencia y de la Universidades en materia de gestión de conflictos y mediación.