

**La Mediación como herramienta de los
Objetivos de Desarrollo Sostenible en la
naciente Ley de Convivencia
Universitaria: Propuesta UNIMEDIA***

*Mediation as a tool of the Sustainable
Development Goals in the nascent Law of
University Coexistence: UNIMEDIA Proposal*

281

Marta Gonzalo Quiroga

Profa. Titular de Derecho Internacional Privado

Universidad Rey Juan Carlos, España: www.urjc.es/pdi/marta.gonzalo

Mediadora. Árbitra internacional. Directora Título Propio de Experto en Mediación URJC

<https://orcid.org/0000-0002-6553-3268>

E-mail: marta.gonzalo@urjc.es

Resumen: La presente aportación tiene por objetivo tripular la aeronave de la Cultura de Paz poniendo en funcionamiento cuatro de sus motores independientes pero interconectados por la mediación. De un lado, los propios Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS): 4 -Educación- y 16 -Paz, Justicia, e Instituciones sólidas-. Y, de otro lado, los *Alternative Dispute Resolutions (ADR)* y *Online Dispute Resolutions (ODR)*, en general, y la mediación, como puente de conexión entre todos ellos, en particular. Vuelo internacional que aterrizará en una de las Instituciones que, a nuestro modo de ver, más

* La presente publicación se enmarca en el Proyecto de Investigación (URJC 2021-24) dirigido por la autora, titulado: ODS, ADR y ODR: Justicia, Derechos Humanos y Cultura de Paz.

y mayor responsabilidad ostenta en la construcción de los ODS y la Cultura de Paz en nuestra sociedad: la Universidad. Todo ello, desde la innovación y la actualidad, aplicado de forma concreta a España a través de dos Anteproyectos de Ley de Justicia y Educación que, factiblemente, entrarán en vigor en 2022: El Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia (2020, 15 de diciembre) y el Anteproyecto de Ley de convivencia Universitaria (2021, 25 de mayo). Sobre esta base se ha realizado una propuesta de mediación para la Educación Superior: El proyecto UNIMEDIA: una Universidad que media (dialoga, negocia y acuerda a la hora de gestionar sus conflictos), como modelo, formadora y guía en convivencia pacífica, contribuyendo así de manera esencial a la Cultura de Paz, en el marco de los ODS, Agenda 2030.

Palabras clave: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Justicia, Universidad, Educación Superior, ADR, ODR, Mediación, Cultura de Paz, Ley de Convivencia Universitaria, UNIMEDIA.

Abstract: The purpose of this contribution is to manage the Culture of Peace aircraft by operating four of its independent but interconnected engines through mediation. On the one hand, the Sustainable Development Goals (SDGs): 4 -Education- and 16 -Peace, Justice, and Solid Institutions-. And, on the other hand, Alternative Dispute Resolutions (ADR) and Online Dispute Resolutions (ODR), in general, and mediation, as a connecting bridge between all of them, in particular. International flight that will land in one of the Institutions that, in our view, has more and greater responsibility in the construction of the SDGs and the Culture of Peace in our society: the University. All this, from the innovation and the present time, applied in a concrete way to Spain, through two Drafts of the Law of Justice and Education that, feasibly, will enter into force in 2022: The Draft of the Law of Procedural Efficiency Measures of the Public Service of Justice (2020, 15th December) and the Draft University Coexistence Law (2021, 25th May). On this basis, a mediation proposal for Higher Education has been made: The UNIMEDIA Project: a University that mediates -dialogues, negotiates and agrees when managing conflicts-, as a model, trainer and guide in peaceful coexistence, contributing like this in an essential way to the Culture of Peace, within the framework of the SDGs, Agenda 2030.

Keywords: Sustainable Development Goals (SDGs), Justice, University, Higher Education, ADR, ODR, Mediation, Culture of Peace, University Coexistence Law, UNIMEDIA.

Sumario: 1. Objeto y delimitación del estudio. 2. Marco teórico. ODS 4 y 16: Educación Superior y Justicia al servicio de la Cultura de Paz a través de la mediación. 2.1. Conflicto, convivencia y justicia en la educación universitaria. 2.2. Objetivos y justificación: la nueva Ley de convivencia universitaria en España. 3. La mediación en la Universidad española. 3.1. Antecedentes y base legal. 3.2. Modelos de introducción de la mediación en la Universidad española. 4. Resultados: Proyecto UNIMEDIA. 4.1. Concepto y justificación. 4.2. Desarrollo y fases de actuación. 5. Conclusiones y propuestas. 5.1. Beneficios de un servicio de mediación para las Universidades: Ventajas de UNIMEDIA. 5.2. Resultados y propuestas. 6. Bibliografía.

1. Objeto y delimitación del estudio

Del conjunto de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desplegados por Naciones Unidas para 2030¹²⁷, en el presente estudio nos vamos a centrar en dos que actuarán combinados: El 4 -Educación- y el 16 -Paz, Justicia, e Instituciones sólidas- unidos a través del puente de la mediación. Institución alternativa a los métodos tradicionales de justicia, integrada en los mecanismos alternativos de gestión de conflictos o, como se los conoce internacionalmente, *Alternative Dispute Resolution* (ADRs), clave en la gestión constructiva de conflictos y en procurar una mejor y más pacífica convivencia. La mediación se enraíza así en el movimiento internacional para la resolución de conflictos (en adelante, MIRC) y actuará aquí como llave maestra entre la convivencia universitaria y el desarrollo de la cultura de la paz. Retos, ambos, atemporales para la Educación, en general, y para la Educación Superior y la Universidad, en particular.

Y es que, qué duda cabe que, sin paz, estabilidad, derechos humanos y gobernabilidad efectiva basada en el Estado de derecho no es posible alcanzar el desarrollo sostenible. Los ODS buscan reducir sustancialmente todas las formas de violencia y trabajan con los

¹²⁷ Objetivos y Agenda 2030 tratados, desde diferentes perspectivas, por AA.VV. en los Núms. 21 (2020) y 23 (2021), *Revista de Educación y Derecho*, [Consulta: 06 de junio de 2021]. Disponible en: [Revista de Educación y Derecho \(ub.edu\)](http://Revista de Educación y Derecho (ub.edu))

gobiernos y las comunidades para encontrar soluciones duraderas a los conflictos. Dichos conflictos, junto a problemas de inseguridad, instituciones débiles y el acceso limitado a la justicia representan una de las amenazas más graves para dicho desarrollo y, sin embargo, la forma no pacífica de gestionar y resolver conflictos está enraizada en muchas culturas, lo cual nos lleva, una y otra vez, a problemas de convivencia, violencia y guerras.

Así, el fortalecimiento del Estado de derecho y la promoción de los derechos humanos es fundamental en este proceso, junto al desarrollo de instrumentos eficaces en la gestión de controversias de un modo pacífico hacia la construcción de una Cultura de Paz. Movimiento universal que tiene su marco jurídico internacional en la Resolución, de 15 de enero de 1998, A/52/13, de Naciones Unidas¹²⁸. A lo cual, sumamos el ODS 16, que trata de promover sociedades pacíficas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas¹²⁹.

Entre estas instituciones, tienen mucho que aportar las educativas, en particular, la Universidad: Educación -ODS 4- contemplada desde la institución superior que nos ocupa. De este modo, la garantía y mejora de la convivencia y el desarrollo de la cultura de la paz es deber y responsabilidad de la Universidad, en el marco aquí de los ODS, que promueven, a su vez, sociedades justas, pacíficas e inclusivas. En este contexto, utilizamos la mediación como puente de conexión entre el ODS 4: Educación, como instrumento para conseguir el ODS 16: Paz, justicia e Instituciones sólidas. Así, la Universidad se torna esencial en su deber de formar, desarrollar y fomentar la convivencia pacífica y la cultura de la paz. Finalidad que requiere su implicación institucional para que sea ella misma la que, de forma ejemplar, formativa y ejemplificante, resuelva sus conflictos de manera justa, inclusiva y positiva a través de la mediación y otros mecanismos de solución de conflictos basados en el diálogo y la negociación.

La mediación es, pues, un modo de hacer justicia en la Universidad, garantizando los derechos de todos sus miembros. Justicia y Educación van así unidas de la mano mediante

¹²⁸ ONU, (1998). *Resolución aprobada por la Asamblea General: 52/13*. Cultura de Paz, [Consulta: 14 de mayo de 2021]. Disponible en: [pdf \(undocs.org\)](#). Para una mayor información sobre el MIRC y esta resolución, *vid.*, *Mediación y cultura de Paz en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030*, Rev. Polo del Conocimiento, Vol. 6, N.º 7, 2021, julio, págs. 98-99. Disponible en: [Polo del Conocimiento](#)

¹²⁹ PNUD: *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo: Objetivos de Desarrollo sostenible*. [Consulta: 16 de mayo de 2021]. Disponible en: [Objetivos de Desarrollo Sostenible | PNUD \(undp.org\)](#)
[Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas | PNUD \(undp.org\)](#)

uno de los mecanismos de gestión de conflictos más adecuados: la mediación, en su planteamiento desde los ODS 2030. Incuestionablemente, para conseguir una mejor justicia y, con ello, una mejor sociedad, más justa, igualitaria y en paz, se ha de educar. Se ha de formar en el conflicto y en su gestión más correcta. Si bien, la educación conflictual debería comenzar desde la más tierna infancia, nos vamos a centrar en el importante deber y responsabilidad que tenemos en la Educación Superior en este sentido, en el ámbito internacional e internacionalizador, propio de la Universidad, pero también haciendo propuestas concretas para la Universidad española que, por supuesto, son susceptibles de ser importadas o tomadas en consideración por otras Universidades y ámbitos educativos.

Se hará aquí la propuesta UNIMEDIA: una Universidad que media -dialoga, negocia y acuerda a la hora de resolver sus conflictos- contribuyendo así de manera sustancial a la Cultura de Paz, en el deber que ésta tiene de erigirse en modelo y guía para la sociedad respecto a la forma de abordar los conflictos, dando así ejemplo y formando en cómo hacerlo. Y, con ello, gracias al papel de la Universidad, cada uno de nosotros (investigadores, docentes, personal de la administración y servicio, estudiantes, etc.) seamos artífices para la Paz; estemos formados para encontrar soluciones adecuadas, estables, duraderas y mejores a los conflictos, contribuyendo así al verdadero cambio social que los ODS persiguen.

Todo ello, además, aplicado conforme a la oportunidad que se nos ha presentado en España con el Anteproyecto de Ley de Convivencia Universitaria, aprobado por el Consejo de Ministros el 25 de mayo de 2021, y la naciente Ley que entrará en vigor a partir de enero de 2022, y el papel vertebrador que en ésta tiene la mediación.

2. Marco teórico. ODS 4 y 16: Educación Superior y Justicia al servicio de la Cultura de Paz a través de la mediación

2.1. Conflicto, convivencia y justicia en la educación universitaria

La premisa para que intervenga la justicia, ya sea a través de métodos judiciales como extrajudiciales o *ADR*, es que haya un conflicto. La gestión de los conflictos es la clave para conseguir mejor justicia y, con ello, una mejor sociedad y cultura de paz. Esta gestión

puede ser positiva y enriquecedora, que transforme el conflicto en oportunidades de enriquecimiento y progreso; o negativas, que potencie la hostilidad, violencia y el enfrentamiento continuo. En todo caso, el conflicto, sea del tipo que sea, es una constante en las relaciones humanas que supone una amenaza en todas las organizaciones existentes. En particular, el sistema universitario posee unas características propias con un funcionamiento complejo que ocasiona una conflictividad muy diferenciada, al encontrarnos en un contexto donde convergen diferentes aspectos como puede ser el educativo, el organizacional, el laboral y hasta el familiar, que necesitan de una respuesta global y precisa ante estas situaciones controvertidas. Pero, además, es esencial en la respuesta que da la Universidad, en su papel de transmisora de conocimiento, guía y referente social, a través de los sistemas que elija para gestionar sus conflictos y ser ejemplo, a la vez que formadora, en igualdad, inclusión y convivencia pacífica.

La cotidianidad y el trabajo conjunto que se viene desarrollando en el ámbito universitario crean sistemas de conocimiento compartido, afectos y emociones que pueden deteriorarse. Como es lógico, las relaciones interpersonales entre alumnos, Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de la Administración y Servicio (PAS) producen tensiones entre los grupos y las personas cuando éstas deben acudir asiduamente a los mismos escenarios, someterse a normas comunes y realizar actividades compartidas de forma cotidiana. Si a ello le sumamos las distintas tensiones entre escuelas y jerarquías, el reparto desigual de carga docente e investigadora, conflictos entre el trabajo real y el percibido, el creciente trabajo de gestión no remunerado y las descargas, la falta de conciliación, desigualdad de género¹³⁰, y la presión mayor provocada por la pandemia Covid-19¹³¹, donde la inexperiencia e improvisación provocó una mayor frustración y miedos a los que ya, de por sí, todos arrastrábamos, nos encontramos con un terreno conflictual ya abonado. Estas tensiones/conflictos deben ser debidamente atendidos y gestionados por medios materiales y personales proporcionados por el propio centro Universitario, como garantía de una formación integral, mediante procesos negociadores que activen su visión positiva. Es decir, que asuman que el conflicto es positivo cuando

¹³⁰ Todavía queda un largo camino por recorrer para que la igualdad sea una realidad en todos los niveles educativos, cf., BEELER et al. (2019). *Institutional Report Cards for Gender Equality Results of a 4-Year Pilot to Encourage Benchmarking for Women in STEM* [Consulta: 2 de junio de 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.stem.2019.08.010>

¹³¹ Tratado, desde el punto de vista de la mediación, en el núm. 8: *Especial Monográfico Covid-19*, AA.VV., (2021). *Anuario de Mediación y solución de conflictos*, Madrid, ed. Reus.

estimula la comunicación y el diálogo constructivo. Las amenazas gestionadas de una forma adecuada pueden suponer un desafío y una oportunidad para avanzar, transformarse y mejorar.

Por ello, es preciso contar con sistemas de resolución de conflictos adecuados, ya que una inacción ante los mismos va a repercutir de forma negativa tanto en la satisfacción como en la productividad de los integrantes de la comunidad universitaria. Pero también y, sobre todo, debido al papel que tiene la Universidad como institución educadora y modelo de una mejor sociedad en que sus integrantes, de manera transversal, logren gestionar sus conflictos del mejor modo posible, transformando así la convivencia gracias a la educación en la cultura del conflicto, a otra sociedad pacífica y colaborativa, modificando así, con ello, la justicia, la sociedad y el mundo. Es por lo que abogamos por una Universidad que forme en gestión de conflictos y en mejorar la convivencia, en la que los conflictos interpersonales no se fijen ni paralicen la concordia. Universidad donde impere la cultura del diálogo y la negociación ante la toma de decisiones dedicando tiempo y espacio a ello. Una Universidad precursora, ejemplo y promotora de los objetivos ODS, símbolo y estandarte de una auténtica cultura de la paz.

2.2. Objetivos y justificación: la nueva Ley de convivencia universitaria en España

En este contexto, nuestro objetivo trata de procurar el encaje satisfactorio de la mediación en la Educación Superior aplicada a la nueva Ley de Convivencia Universitaria en España. Dado que la mediación ha resultado ser una herramienta de pacificación y gestión de conflictos con resultados satisfactorios ya probados en diversos ámbitos y con un avance excelente en los últimos años, se trata de determinar cómo podríamos lograr su encaje en el ámbito universitario, tomando como referencia otros modelos de mediación ya experimentados, sumados a nuestra propuesta UNIMEDIA y abogando por un contenido común y consensuado para todo el ámbito universitario. Mediación y Universidad pueden llegar a formar una magnífica combinación, siempre y cuando se logre dar el encaje exacto, para lo cual, contamos hoy con la ocasión que nos brinda la nueva Ley de Convivencia Universitaria y su apuesta por la mediación. Con la mediación en el ámbito universitario se pone en marcha un mecanismo capaz de crear la costumbre de tratar los problemas que surjan en este ámbito de forma civilizada y por la vía del diálogo, haciéndonos responsables de nuestro problema y dejando atrás la mentalidad de

que únicamente puede resolverse el conflicto un superior, o simplemente dejarlo pasar, aunque se trate de una situación que nos perjudique en nuestro día a día.

En el proceso de mediación se apuesta por una intervención específica centrada en los intereses de cada parte, otorgando un protagonismo real a los actores del conflicto, brindando a los participantes un gran aprendizaje durante todo el proceso, entre otras muchas ventajas entre las que destacan: la confidencialidad, la rapidez, el control del proceso, su seguimiento, las propuestas dirigidas a mejorar la convivencia en el asunto concreto y hacia un futuro, etc.¹³². Ello se ve reforzado, además, por la aprobación del Anteproyecto de Ley de Convivencia Universitaria que, injerida en el marco de la Cultura de la Paz, pretende inspirar la norma y sus objetivos, provocando importantes cambios en el ámbito universitario.

El 25 de mayo de 2021, el Consejo de ministros aprobó la Ley de Convivencia Universitaria que entrará en vigor en enero de 2022. 68 años hemos tenido que esperar para que en la Universidad española se acometiera la reforma del Reglamento Disciplinario Universitario de 1954. Dicho reglamento no habla en ningún momento de convivencia ni de Paz, sino de prohibiciones y sanciones¹³³. Lejos de unas normas básicas de convivencia y de la cultura del diálogo, las correcciones aplicables a las faltas eran la «Inhabilitación temporal o perpetua para cursar estudios en todos los centros docentes», la «expulsión temporal o perpetua de los centros comprendidos en el Distrito Universitario, o la «expulsión temporal o perpetua del centro». Reglamento, por tanto, en palabras del Ministro de Universidades, Manuel Castells, en el Congreso de los Diputados el 25 de mayo de 2021: “anticonstitucional y antidemocrático, totalmente incompatible con los ODS 2030 y con la cultura de paz, pluridiversidad, respeto, convivencia y diálogo, que debería impregnar la Universidad”. De ahí que, por fin, dicho Reglamento disciplinario será sustituido, en enero de 2022, por la Ley de Convivencia en consonancia con los valores democráticos y los principios constitucionales.

¹³² Sobre las ventajas de la mediación, *vid.*, las tablas realizadas en: *vid. Mediación y cultura de Paz...*, *id. cit.*, págs. 100-102.

¹³³ Considera como faltas graves «las manifestaciones contra la religión y moral católicas o contra los principios e instituciones del Estado», «la injuria, ofensa o insubordinación contra las autoridades académicas o contra los profesores», «la ofensa grave, de palabra u obra, a compañeros, funcionarios y personal dependiente del centro», «la suplantación de personalidad en actos de la vida docente y la falsificación de documentos», «la falta de probidad y las constitutivas de delito» y «la reiteración de faltas menos graves». La mayoría de ellas en contraposición con un Estado laico, democrático y de Derecho.

En el Anteproyecto, contrariamente al modelo disciplinario y sancionador todavía vigente en 2021, se establecen las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento; y se aboga por los métodos alternativos de solución de los conflictos de la convivencia (Título II), que resuelvan los conflictos disciplinarios por un procedimiento de mediación (art. 8), en lugar de la vía de la sanción. Normativa, en la filosofía de la cultura de la paz y de sus objetivos de colaboración, convivencia y justicia, donde la mediación será el elemento de cohesión transversal. Pero ¿acaso esto es nuevo? Nada más alejado de la realidad. Veamos cuál ha sido el papel de la Mediación (Justicia)¹³⁴ en la Universidad española.

3. La mediación en la Universidad española

3.1. Antecedentes y base legal¹³⁵

La mediación siempre ha estado presente en el MIRC y en la creación de la cultura de la paz. No obstante, en un plano internacional, la Educación Superior, en general, ha descuidado su papel ejemplificativo y formador en mediación, a excepción de honrosas singularidades como las protagonizadas en España. Son varias las Universidades españolas que han venido trabajando en *pro* de la mediación, haciendo gala de un esfuerzo titánico y sin contar en muchas ocasiones con una base legal y el apoyo institucional necesario. Aun así, desde hace ya más de dos décadas, destacan determinadas Universidades españolas pioneras por introducir la formación en mediación¹³⁶. Pero, si

¹³⁴ En defensa de la mediación como justicia, entendiéndola Justicia en mayúsculas y “a secas” sin diferenciar la forma judicial o extrajudicial de acceder a ella, *vid.*, GONZALO QUIROGA, M. (2020). *Mediación es Justicia*, Capítulo de libro en AAVV (2020). *La mediación por el mundo: un camino hacia la paz*, Santiago de Chile, editorial Olejnik, 41-52.

¹³⁵ Un estudio del marco jurídico, interno e internacional, en España, sobre mediación y cultura de paz con diversas tablas y gráficos al respecto, se encuentra en: *Mediación y cultura de Paz...*, *id. cit.*, págs. 102-105.

¹³⁶ Bien sea a través de programas de postgrado, iniciados en torno al año 2000 por la Universidad Complutense de Madrid, o bien mediante la introducción de la mediación en sus planes de estudio a través de asignaturas transversales, optativas obligatorias y troncales en mediación y gestión de conflictos, como fue el caso de la Universidad Rey Juan Carlos, en el 2001. Carácter precursor que fue acompañado, casi al unísono y sin ánimo exhaustivo, por otras Universidades catalanas, canarias, madrileñas, gallegas, valencianas, castellano-leonesas, vascas, castellano-manchegas, etc., las cuales, a través de distintos programas de postgrado, asignaturas, títulos propios, cursos, etc., han contribuido notablemente a la

algo es de reseñar es que estas Universidades están hoy unidas e integradas gracias a la encomiable labor que ha realizado la Conferencia Universitaria Internacional para el Estudio de la Mediación y el Conflicto (CUEMYC)¹³⁷. Hoy no se entendería la mediación en España sin la CUEMYC. Su papel es fundamental en la Educación Superior para la mediación y la consecución de la cultura de paz.

En el plano legislativo, contamos con una Ley de mediación a nivel estatal: la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (LMed)¹³⁸. Tras siete años desde su entrada en vigor, el 11 de enero de 2019, el Consejo de Ministros aprobó el Anteproyecto de Ley de Impulso de la mediación, avalado por un informe del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), de 28 de marzo de 2019, que realizó una valoración muy positiva del texto¹³⁹. Con una *vacatio legis* de tres años, la reforma trataba de impulsar la mediación en nuestro país en un claro avance en el cumplimiento de la Directiva 2008/52/CE y los objetivos que, sobre la implantación de la mediación, vienen marcando tanto el Parlamento Europeo como la Comisión. No obstante, este Anteproyecto no llegó a ver la luz al verse sustituido *de facto*, en la actualidad, por el Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia (2020, 15 de diciembre)¹⁴⁰ que, a falta de su concreción definitiva, ha supuesto un paso atrás en relación con lo que ya se había avanzado con la referida Ley de impulso a la Mediación.

introducción y formación de la mediación en España. Hoy, todas ellas nos encontramos unidas y remando en la misma dirección poniendo todos nuestros esfuerzos, conocimientos y proyectos en mediación en común gracias al papel de la CUEMYC descrito a continuación.

¹³⁷ Asociación universitaria, sin ánimo de lucro, de carácter científico y educativo, formada en el 2012 por directores y responsables de Postgrados y/o de Grupos e Institutos de investigación, de universidades españolas y extranjeras, centrados en la mediación y la solución extrajudicial de conflictos. Orientada al fomento de la investigación y a la transferencia de conocimientos a la sociedad está representada en la actualidad por unas 50 universidades de España, Europa y América. La organización se configura como una plataforma de representación institucional y plural de profesores y profesoras de Universidades españolas y extranjeras, que tienen responsabilidades en materia de mediación, con el objetivo de contribuir a la potenciación y promoción del estudio y desarrollo de la mediación y la gestión adecuada del conflicto a través de la cooperación interuniversitaria y del diálogo entre las Universidades y los agentes sociales. Mayor información disponible en: <http://cuemyc.org>.

¹³⁸ Texto integral en <https://mediacionesjusticia.files.wordpress.com/2019/01/anteproyecto-ley-impulso-mediacion.pdf>

¹³⁹ Sobre el particular, *vid.*, GONZALO QUIROGA, M. (2020). Novedades derivadas del Anteproyecto de Ley de impulso de la mediación, Capítulo del Libro: GORJÓN GÓMEZ, F. y SÁNCHEZ GARCÍA, A. *Práctica de la mediación en España*, Valencia, editorial Tirant lo Blanch (pp. 471-492).

¹⁴⁰ [Consulta: mayo/junio de 2021]. Disponible en: [APL Eficiencia Procesal.pdf \(mjusticia.gob.es\)](https://www.mjusticia.gob.es/Aplicaciones/eficiencia-procesal/APL-Eficiencia-Procesal.pdf)

Ello es porque, en lo que se refiere a la mediación en la Universidad, el anterior Anteproyecto de la Ley de impulso a la mediación traía un importante cambio en los planes de estudio de diversos Grados. Su disposición adicional segunda presuponía que, en el plazo de un año desde la publicación de la ley, se habrían de modificar los planes formativos de distintos Grados universitarios (Derecho, Psicología, Trabajo Social, Ciencias Sociales y Jurídicas, Políticas, etc.) para incluir la asignatura de mediación como obligatoria. Destacando aquí que, aunque el Anteproyecto decayera, eran ya diversos y muy variados los llamamientos para introducir la mediación en la Universidad y las Universidades españolas deberíamos estar, desde hace tiempo, preparadas para ello.

En cuanto a la legislación española en Cultura de Paz, partiendo del marco integrador internacional proporcionado por Naciones Unidas en la promoción de Centros Universitarios especializados en gestión de conflictos, mediación, negociación y cultura de la paz, nos guiamos por la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz¹⁴¹, que destaca la relevancia de la mejora, el impulso y el perfeccionamiento de los objetivos de la cultura de la paz en los ámbitos educativos, prescribiendo diferentes acciones para ello. Sin embargo, no centra su papel directivo en la Universidad, si bien hay que contar con que, a nivel institucional, son numerosas las organizaciones públicas y privadas dedicadas a la resolución de los conflictos, en el ámbito mundial, de lo que se colige su éxito. Fenómeno institucional, inmerso en los ODS 2030, dirigido a formar y educar en el conflicto y ser instituciones partícipes y responsables con la Cultura de Paz. De ahí que ya sea inexcusable: la Universidad no se puede quedar atrás. En este contexto, son ya varias las Comunidades Autónomas que han elaborado normas específicas para la promoción y el desarrollo de la convivencia y la mediación en los contextos educativos, pero se han centrado más, también, en contextos no universitarios.

Por ello, a estas alturas, es totalmente indispensable desarrollar un marco jurídico para la implantación de la cultura de la paz y la mediación en el ámbito universitario. Responsabilidad que, con la reciente Ley de Convivencia Universitaria, se convierte en una necesidad urgente en un momento en que, no obstante, tenemos muy poco tiempo para ello: desde ahora hasta que, previsiblemente, ésta entre en vigor en enero de 2022.

¹⁴¹ BOE-A-2005-19785

En definitiva, mientras se delimita su concepción y alcance, las Universidades debemos hacer nuestro trabajo, dando un paso adelante, demostrando que estamos preparados para asumir nuestra responsabilidad en el marco internacional de los ODS y la Cultura de Paz. En este punto es imprescindible analizar qué se ha hecho, hasta ahora, en la Universidad española en materia de mediación y cómo se ha hecho: modelos de incorporación y protocolos de actuación.

3.2. Modelos de introducción de la mediación en la Universidad española

La CUEMYC nos ofrece una relación de lo que se ha venido haciendo, hasta ahora, en las Universidades españolas en mediación¹⁴². Siguiendo el análisis de ROSALES y GARCÍA VILLALUENGA (2019, 175-200) la incorporación de procedimientos de mediación a los conflictos de la comunidad universitaria ha tenido diferentes modelos basados en distintas figuras que exponemos, sumariamente, en la siguiente tabla a la que hemos añadido ciertas críticas y reflexiones:

Tabla 1: Modelos de introducción de la mediación en la Universidad española: Características básicas y valoración crítica

Figura	Descripción	Valoración Crítica
Defensor/a Universitario/a	<p>Los Reglamentos/Estatutos del Defensor/a Universitario/a contemplan que éstos/as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hagan uso de la mediación. • Realicen funciones de “mediadores/as” o “conciliadores/as” • Sean “intermediarios/as comunicativos” • Favorezcan el entendimiento de las partes en el conflicto 	<p>En el día a día de las universidades, y aunque en los estatutos se le atribuyen funciones mediadoras al Defensor/a Universitario/a, podemos comprobar que éstos difícilmente puede llevar a cabo las funciones del mediador por diferentes razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En primer lugar, esta figura, por lo general, no suele contar con una formación específica para la mediación y la gestión de conflictos, ya que nos encontramos con defensores universitarios de todas las ramas profesionales posibles. • En España, para actuar como mediador/a se requiere de una formación específica que, sin embargo, no se exige en los estatutos del Defensor/a Universitario/a cuando actúa como tal.

¹⁴² Al hilo del Documento CUEMYC de participación en la consulta pública relativa a la elaboración del Anteproyecto de Ley de Convivencia Universitaria, [Consulta: junio de 2021]. Disponible en: <http://cuemyc.org>, y del trabajo de GARCÍA VILLALUENGA, L., ROSALES, M., y FALCÓN A., (2016). *La mediación en la Universidad y para la Universidad. Propuesta para la implantación de servicios de mediación para los conflictos intrauniversitarios. Ponencia I Congreso para el Estudio de la Mediación y el Conflicto*. Universidad de Castilla La Mancha. Almagro.

Figura	Descripción	Valoración Crítica
Inspector/a Universitario/a	<p>En el año 2004 se puso en marcha en la Universidad Complutense de Madrid (UCM) la experiencia pionera intrauniversitaria de mediación en España vinculada a la Inspección de servicios a través de diferentes acciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación al PDI. • Investigación para diagnosticar los tipos de conflictos existentes en la organización • Ofrecimiento de servicios de mediación (procesos de mediación y de apoyo técnico en gestión de conflictos)¹⁴³. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por otro lado, al Defensor/a Universitario/a en la mayoría de los estatutos de las diferentes instituciones, se le otorga la posibilidad de proponer soluciones al conflicto planteado, un componente que se aleja de la mediación como tal y que se acerca mucho al proceso de Conciliación y a encomiables dosis de “buena voluntad”. Un mediador nunca puede “proponer” soluciones, Su papel es el de facilitador de la comunicación para que sean las partes las que encuentren soluciones por sí mismas. • Valoración muy positiva al haberse dado aquí los primeros pasos para empezar a permear en la Universidad la deseada Cultura de Paz. • Se aplaude, ante todo, su carácter pionero e inspirador para la Comunidad universitaria y académica en materia de mediación. No obstante, entendemos que el Servicio de mediación universitario debe ser independiente y autónomo de cualquier otro servicio, inspección, Vicerrectorado u órgano universitario. El objetivo es que la mediación en la Universidad conforme una institución propia, transversal, independiente y autónoma. Referente que garantice la independencia y la calidad que ésta requiere. • La formación no debería circunscribirse al PDI sino a toda la comunidad universitaria (PAS y estudiantes) y sus familiares.
Proyectos particulares basados en la creación de Servicios interuniversitarios, independientes, de mediación.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Mediación y Asesoramiento de Conflictos (UNIMAC), Universidad de la Laguna: 2011/12. • Servicios de convivencia y resolución positiva de conflictos en otras universidades españolas: Las Palmas de Gran Canaria, Universidad de Vigo, Universidad de Barcelona, León, Universidad Rey Juan Carlos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración muy positiva de todos ellos, en especial de aquellos Servicios de Mediación, como la UNIMAC, creado de forma original, única e independiente de cualquier otro servicio Universitario, pero en cooperación y coordinación, desde su autonomía, con todos ellos. • El proyecto que aquí se plantea – UNIMEDIA- es una unidad independiente de mediación autónoma en su formación y ejecución que, no depende de ningún otro servicio ni vicerrectorado. Es totalmente autónoma, garantizando

¹⁴³ Para mayor información, *vid.*, GARCIA VILLALUENGA, L. (2009). Mediation in university communities: the experience of the Complutense University. *Conflictology*, 1,75-81, [Consulta: 29 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/3030/1/garcia.pdf>

Figura	Descripción	Valoración Crítica
		así su imparcialidad, confidencialidad y autonomía de acción.

Fuente: elaboración propia a partir del “Documento de participación en la consulta pública relativa a la elaboración del Anteproyecto de Ley de Convivencia Universitaria” realizado por CUEMYC: <https://cuemyc.org> y documentos de trabajo propios derivados del Proyecto de Investigación (URJC 2021-24): ODS, ADR y ODR: Justicia, Derechos Humanos y Cultura de Paz.

La lista de Universidades referidas en la tabla es meramente ejemplificativa y dista de ser exhaustiva. Son varias las Universidades españolas que contemplan la mediación en mayor o menor medida, pero la mayoría no cuentan todavía con un servicio específico de mediación. De ahí que sea un buen momento para lanzar una propuesta común y armonizada para todas las Universidades al hilo de la implementación de la nueva Ley de Convivencia Universitaria. Propuesta realizada bajo el paraguas de la CUEMYC¹⁴⁴, consensuada por la Conferencia de Rectores de las Universidades españolas (CRUE) y el Ministerio de Universidades, para aplicar en todas las Universidades, públicas y privadas, españolas. Si bien, la nueva Ley de Convivencia Universitaria es obligatoria sólo para las Universidades públicas sería bueno que a dicha propuesta se sumaran todas las Universidades y Centros Adscritos, públicos y privados, en vías de una armonización universitaria real, por responsabilidad y en el marco de los ODS y de la Cultura de Paz.

294

Con estos objetivos, una propuesta intermedia para aquellas Universidades que, hoy por hoy, no tengan un Servicio propio de mediación independiente y autónomo, como el que desde aquí se aboga, trataría de establecer, desde la perspectiva de la sostenibilidad, la colaboración y el diálogo que implica la mediación, un periodo de transición hasta que se cree el Servicio Único de Mediación UNIMEDIA, en el que se colaborare con los servicios ya creados. Por ejemplo, para aquellas Universidades que tengan la figura del Defensor/a universitario con funciones de conciliación (erróneamente llamadas de mediación, hasta la fecha):

¹⁴⁴ Tomando como modelo el Documento de participación en la consulta pública relativa a la elaboración del Anteproyecto de Ley de Convivencia Universitaria, [Consulta: junio de 2021]. Disponible en: <http://cuemyc.org>

Tabla 2: Propuesta de Colaboración entre el Servicio de Mediación profesional UNIMEDIA y la Defensoría Universitaria

- El Servicio de Mediación sería una parte del Servicio UNIMEDIA dirigido, además, a la investigación, formación, calidad, prevención, asesoramiento, información y orientación en materia de mediación y gestión positiva de conflictos reduciendo, con ello, las tasas de abandono universitario y fomentando una mejor convivencia. Sólo en los casos en los que seamos requeridos por el Defensor Universitario para prestar un Servicio Técnico y Profesional de mediación intervendremos en aras de la colaboración y cooperación. El Defensor/a universitario podrá seguir realizando, sin necesidad de formación específica, sus funciones de conciliación, pero no de mediación.
- Se podrían obtener numerosos beneficios instaurando un servicio de mediación universitaria, que sea autónomo, visible, cercano y comprometido con la resolución de los conflictos del colectivo universitario, intentando otorgar un tratamiento reparador siempre que fuera posible. Y, todo ello, por supuesto, en perfecta sintonía y colaboración con la oficina de la Defensoría Universitaria en todo aquello en la que le podamos ofrecer servicio, colaboración, consultoría o apoyo.
- Se lograría una mayor eficiencia, al contar con expertos profesionales en resolución de conflictos que pueden actuar como primer filtro para analizar con detalle la tipología de cada conflicto.
- Gracias a esta cooperación se podría facilitar la labor del Defensor/a Universitario/a e impulsaría el trabajo codo con codo con esta figura, ensalzando así el valor de la cooperación, uno de los puntales del proceso de Mediación.

Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, la propia CUEMYC nos advierte de que la posible creación en las Universidades de Unidades de Convivencia y Mediación (cualquiera que sea su denominación), para atender los conflictos surgidos dentro de la Comunidad Universitaria, de un modo colaborativo, plantea otros interrogantes en cuanto a los protocolos de organización en la solicitud de dichos servicios. En este sentido, observamos que puede haber, al menos, tres tipos de protocolos de organización:

Tabla 3: Modalidades Organizativas para la solicitud de los Servicios de Mediación en la Universidad

Protocolos	Descripción sumaria	Ventajas	Inconvenientes
Verticales	La Unidad de mediación sólo actúa por derivación de un responsable de una Unidad Organizativa de la Universidad: Decanatos, Dirección de departamentos o Vicerrectorados, etc.	Obedece a los esquemas tradicionales universitarios y no implica apenas cambios.	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia de otras instancias Universitarias. • Dudas en cuanto a garantías estrictas de confidencialidad, imparcialidad y autonomía. • Ralentiza los procesos.
Abiertos	Los usuarios de la comunidad universitaria solicitan libremente la intervención del Servicio Universitario.	Libertad de los miembros de la comunidad universitaria para solicitar el servicio	Genera problemas y distorsiones: los usuarios pueden realizar simultáneamente solicitudes o quejas a diferentes instancias de la Universidad generando: <ul style="list-style-type: none"> • Solapamientos de las unidades organizativas implicadas • Uso innecesario de recursos.
Lineales	Aquí, la solicitud de gestión de conflictos, quejas, e incluso denuncias, tiene un “circuito” establecido y ordenado. Se trata de que un asunto relativo a un conflicto siga inicialmente un proceso de evaluación y sea asignado al Servicio o Unidad más adecuada, realizándose, además, un seguimiento del proceso de gestión y resolución.	<ul style="list-style-type: none"> • Optimiza los recursos • Da una respuesta adecuada y técnica a cada caso. • Todos los beneficios que tiene la “ventanilla única”. • La garantía, calidad y seguridad del seguimiento de cada caso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los derivados de implantar un sistema nuevo que no pertenece a la cultura organizativa tradicional de las universidades.

Fuente: Elaboración propia a partir de los Protocolos establecidos en el Documento CUEMYC, pp. 8 y 9.

Coincidiendo con la CUEMYC, entendemos que el procedimiento de mediación basado en protocolos lineales es el que mejor se adapta a la nueva Ley de Convivencia Universitaria y el que se ha de aplicar en la propuesta UNIMEDIA.

4. Resultados: Proyecto UNIMEDIA

4.1. Concepto y justificación

Tras todo lo enunciado, entre las propuestas para contribuir a la Cultura de Paz desde la Universidad, se apuesta por la creación, en todas las instituciones de Educación Superior, de un Servicio de Mediación que aquí hemos denominado genéricamente UNIMEDIA: una Universidad que media, que apuesta por el dialogo y la negociación en la forma de gestionar sus conflictos y llegar a acuerdos. De manera que, aunque en principio, se aboga por la creación de un Servicio de Mediación, Resolución de Conflictos y Orientación, independientemente de cómo lo quiera denominar cada Universidad y de la forma, protocolo, modelo o denominación que utilice cada institución en cuestión; aquí se propone un nombre común: UNIMEDIA, con un contenido también común y armonizado. Si bien tanto la forma como el fondo importan, lo realmente significativo es no perderse en conceptos ni discusiones estériles sino lograr un consenso dirigido a la implantación de un Servicio de Mediación independiente en todas las Universidades y Centros de Educación Superior, en España, a raíz de la naciente Ley de Convivencia Universitaria.

297

Para ello, qué mejor que hacerlo de forma común y consensuada y ponernos en manos de la CUEMYC que ya tiene un grupo de trabajo para desarrollar la mediación intrauniversitaria y ya han elaborado y enviado una propuesta sobre el Anteproyecto de la Ley de Convivencia al que aquí nos hemos referido¹⁴⁵. A ello, humildemente, desde aquí, pretendemos contribuir aportando nuestro proyecto con la propuesta de un distintivo común: UNIMEDIA a adoptar por las Universidades que así lo quieran, por ejemplo: UNIMEDIA URJC, UNIMEDIA UBA, UNIMEDIA USAL, etc. De modo que, gracias a esta marca, rápidamente se identifique a las Universidades que cuenten con este servicio de mediación propio, independiente y autónomo, adaptado al nuevo marco que exige la Ley de Convivencia Universitaria. El contenido, contribuyendo al mismo con la propuesta que aquí se presenta, se propone que sea común y consensuado a través de la

¹⁴⁵ CUEMYC: Documento de participación en la consulta pública relativa a la elaboración del Anteproyecto de Ley de Convivencia Universitaria, [Consulta: junio de 2021]. Disponible en: <http://cuemyc.org>

CUEMYC, la CRUE y el Ministerio de Universidades, con el objeto de obtener un modelo o guía para toda la comunidad universitaria en materia de mediación.

4.2. Desarrollo y fases de actuación

Para materializar el Proyecto UNIMEDIA e introducir un servicio de mediación independiente y accesible tanto al personal como al alumnado de la Universidad, proponemos un Plan de trabajo gradualmente desarrollado dirigido al diseño, planificación, creación y puesta en marcha del Centro o Servicio Universitario de mediación y conflictos. Para su diseño y planificación contamos con las diferentes fases de actuación:

Tabla 4: UNIMEDIA -Primera Fase-

PRIMERA FASE

CRONOGRAMA (orientativo)	Un año: <i>vr.gr.</i> Desde el 01 de enero de 2022 al 01 de enero de 2023 (Prorrogable a un año más en función del soporte y objetivos alcanzados)
OBJETIVOS	<p style="text-align: center;">CREACIÓN DE UNIMEDIA</p> <p>Creación, dotación presupuestaria, asignación de recursos, organización y puesta en marcha de distintas unidades integradas en UNIMEDIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección, Secretariado, Subdivisiones. - Un Observatorio para la Mediación y el Conflicto. - Unidad de coordinación con otros Servicios (Defensor/a Universitario, Inspección, distintos Vicerrectorados y Servicios, etc.) - Ventanilla única de gestión de conflictos: en una apuesta clara por dar facilidades y simplificar las gestiones y los trámites para gestionar los problemas y que aquel/los que tengan conflictos no se vean disuadidos desde el inicio al encontrar trabas administrativas, desinformación, dificultades o confusión a la hora de iniciar su reclamación. Práctica, de otro lado, que es una de las que más dificulta y más quejas plantea por los usuarios de la justicia. Se pretende una Universidad transparente, cercana que de apoyo y no se escude en protocolos estériles, complicados ni disuasorios.
FUNCIONES	<p>Realización de un DIAGNÓSTICO de la situación actual: ¿Qué hay en nuestra Universidad? Tipología y estudio de nuestros conflictos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación, análisis, estudio, sistematización y propuestas de los conflictos existentes en nuestra Comunidad Universitaria. <p>La primera fase de desarrollo consistirá en el estudio y análisis de los conflictos existentes en nuestra Universidad. Se hará aquí un llamamiento al Profesorado, alumnos y personal de la Universidad dirigido a obtener la colaboración y la creación de un equipo de investigación y trabajo formado por personal de toda la Universidad. Se invitaría aquí a todos los actores de la Universidad implicados (profesores de todas las áreas y grados, personal de PAS, alumnos, etc.) a formar parte de este proyecto.</p> <p>Dado que no todas las Universidades ni Centros adscritos, tienen los mismos conflictos, se trataría de analizar de forma anónima y confidencial cuáles son los conflictos que tenemos en nuestra Universidad, establecer cuáles son</p>

	<p>aquellos susceptibles de ser gestionados y, en su caso, resueltos a través del Servicio de Mediación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tras conocer los conflictos actuales podremos establecer: Acciones de sensibilización, prevención de conflictos y actuación: cuáles son susceptibles de ser gestionados a través de mediación y hacerlo de manera compatible y coordinada con otros canales actualmente existentes en nuestra Universidad. • Colaboración con otros Servicios Universitarias ya creados, delimitando funciones y cooperando en materia de mediación: Así, con el Defensor Universitario, la Inspección de Servicios, otros Servicios Universitarios, etc. • La creación y el soporte de un espacio de investigación en el campo de la orientación, la mediación y la resolución de conflictos desde una perspectiva relacional y colaborativa de las dificultades y fortalezas universitaria y la resolución de conflictos. • Colaborar, dialogar y transferir los resultados de la investigación y la experimentación a los colectivos profesionales implicados en los temas derivados de los conflictos personales y a las instituciones públicas, programas y servicios implicados en la atención a los conflictos. • Ofrecer asesoría orientativa, formativa y preventiva en mediación y conflictos. • Diseñar, experimentar y evaluar la aplicación de procedimientos tradicionales de intervención mediadora. • Difusión: Charlas de difusión de lo que significa la mediación y los ADRs y su profesionalización. Coordinación y cooperación entre Servicios. Todo vinculado a su difusión y a ofrecer determinadas salidas profesionales a nuestro alumnado. Es decir, la transmisión de la mediación, la negociación y otros métodos alternativos de gestión y resolución de conflictos en el propio ámbito universitario. • En este sentido es fundamental la creación de una página web en la que se dé a conocer el Proyecto UNIMEDIA. En consonancia con un propósito de difusión, transparencia y publicidad beneficiosa en su integración en la propuesta internacional de Universidades a favor de una Cultura de Paz. Para ello, necesitaríamos en esta primera fase la ayuda, tanto presupuestaria como de medios, para la creación de esta web y el servicio de imagen y comunicación de nuestra Universidad. • Acciones formativas y educativas: Formación: Diseñar y planificar la creación de Cursos, títulos, Máster en Mediación y Gestión de Conflictos que sean transversales y pluridisciplinarios contando con todos los Grados y acreditando la formación en mediación, capacitación y profesionalización¹⁴⁶. • Mejorar la imagen de nuestra Universidad plenamente integrada en una apuesta por la mediación y la Cultura de Paz.
<p>DOTACIÓN PRESUPUESTARIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de presupuesto inicial -a determinar por la Universidad- para poder proceder a la investigación inicial, diseño y planificación de los objetivos presentados. Presupuesto conforme a su autonomía (equiparable a cualquier otro Vicerrectorado y Servicio Universitario) y la carga de trabajo transversal para todas las Facultades y Campus. • Honorarios a su Dirección, Secretariado y Unidades creadas. • Reducción de Carga docente de la Dirección y de los integrantes del Servicio.

Fuente: elaboración propia

¹⁴⁶ En este sentido, es de gran ayuda, el documento: ROSALES, M. y GARCÍA VILLALUENGA, L. (Coord.) (2020). *Las competencias para la formación de la persona mediadora*. Santiago de Compostela, ed. Andavira. [Consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://cuemyc.org/wp-content/uploads/2020/06/Las-competencias-para-la-formacio%CC%81n-de-la-persona-mediadora.pdf>

Tabla 5: UNIMEDIA -Segunda Fase-

SEGUNDA FASE	
CRONOGRAMA <i>(orientativo)</i>	Un año: <i>vr.gr.</i> Desde el 01 de enero de 2023 al 01 de enero de 2024 (Todo ello según el desarrollo anterior y prorrogable a un año más en función del soporte y objetivos alcanzados)
OBJETIVO	Creación del CENTRO/SERVICIO DE MEDIACIÓN UNIMEDIA con un Gabinete/Unidad de atención, servicio y orientación cuyas funciones son:
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Promover, facilitar y proporcionar sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos interpersonales. • Continuar con las labores esenciales de formación, difusión, prevención, orientación, calidad y seguimiento de los casos, programas y actuaciones en materia de mediación. • Elaborar Protocolos de actuación fáciles y sencillos. • Prestar servicios a los tres colectivos de la comunidad universitaria: profesorado, personal de administración y servicios y estudiantes. • Atender los conflictos interpersonales planteados en un ambiente de confidencialidad y profesionalidad estrictos. • Llevar a cabo el seguimiento de los casos. Durante todo el proceso y una vez finalizado, mantener el contacto permanente con los usuarios. • En paralelo a ello hay varias líneas de desarrollo en función de las distintas colaboraciones e intereses creados. • Búsqueda de colaboradores y patrocinadores externos. • Explorar la aplicación de los procedimientos mediadores a campos de la atención social en los que pueden ser efectivos. • Dar soporte a la docencia de grado y posgrado en materia de Mediación, facilitando el desarrollo de prácticas reales en el marco del Servicio UNIMEDIA. • Ofrecer servicios de orientación familiar, mediación y resolución de conflictos a las Administraciones Públicas competentes en la materia y a la ciudadanía en general. En especial, a nuestra plantilla y nuestros alumnos para, con ello, contribuir a prevenir y atajar la tasa de abandono universitario. • Colaborar con las distintas Administraciones Públicas en el campo de la investigación, la evaluación y la formación, mediante el desarrollo de protocolos, acuerdos, convenios y contratos. • Finalmente, el Servicio de Mediación, Resolución de Conflictos y Orientación dará respuesta a la necesidad de investigar y experimentar de los docentes e investigadores de la materia de nuestra Universidad.
DOTACIÓN RESUPUESTARIA	<ul style="list-style-type: none"> • A determinar por la Universidad, conforme a su autonomía (equiparable a cualquier otro Vicerrectorado y Servicio Universitario) y la carga de trabajo transversal para todas las Facultades y Campus. • Honorarios a su Dirección, Secretariado y Unidades creadas. • Reducción de Carga docente y de gestión de la Dirección y, proporcionalmente, a los miembros activos del equipo y la unidad de mediación.

Fuente: elaboración propia

La Tercera y última fase sería de corrección, estabilización y seguimiento.

5. Conclusiones y propuestas

5.1. Beneficios de un servicio de mediación para las Universidades: Ventajas de UNIMEDIA

Con un servicio de mediación bien estructurado, la Universidad y, con ello, la sociedad, podría beneficiarse de múltiples ventajas, entre las que destacan las siguientes:

Tabla 6: Ventajas generales del Servicio UNIMEDIA

- La ventaja más evidente y esencial: Tener un modelo común para implementar la nueva Ley de Convivencia Universitaria y situar a nuestra Universidad como referente educativo y socializador del cambio internacional de paradigma hacia un nuevo modelo de gestionar nuestros conflictos, en el marco de los ODS 2030 y de desarrollo de una Cultura de Paz.
- Podría lograrse una mayor eficiencia, al contar con expertos en resolución de conflictos seleccionando la opción más eficaz del repertorio de herramientas disponibles con las que cuenta la estructura universitaria, como la Mediación, la Conciliación, etc. Una medida que, tal y como se ha señalado, podría facilitar la labor de otras figuras ya creadas, como la del Defensor Universitario, Inspección y otros Servicios; e impulsaría el trabajo codo con codo con estas figuras ensalzando así el valor de la cooperación, uno de los puntales del proceso de Mediación.
- Además, se incrementaría la accesibilidad y visibilidad del servicio para todos los integrantes de la vida universitaria, facilitando un protocolo de resolución de conflictos en mediación que se habría de elaborar, tomando como modelo una propuesta comunitaria, que nominativamente proponemos que se denomine UNIMEDIA, con un contenido consensuado combinada con la de la CUEMYC, la CRUE y el Ministerio de Universidades, detallando, paso por paso, desde el origen del conflicto hasta su resolución, cumpliendo en todo momento con las garantías exigidas por la Ley de Mediación y la Ley de convivencia universitaria.
- Con esta medida se apuesta por un espacio de diálogo donde las partes puedan expresar libremente sus puntos de vista sobre el conflicto y tomar las riendas en la solución de su disputa.
- Las sesiones de mediación se realizarían en un espacio privado y adaptado a las necesidades de las partes, contando en todo momento con la ayuda de un mediador/a experto/a en gestión de conflictos que actúa de forma neutral e imparcial.
- Con la creación de este tipo de servicio podría realizarse un seguimiento para comprobar cómo se está desarrollando el asunto una vez finalizado el proceso de mediación y certificar en el caso de que se hubiera llegado a acuerdo si éste se está cumpliendo de la forma pactada. Éste resulta un aspecto muy valorado por las partes en el proceso de Mediación y que adquiere una relevancia importante en este ámbito, ya que las partes mediadas en la mayoría de las situaciones deberán continuar conviviendo en el día a día de la Universidad.
- Con este tipo de servicio podría darse a conocer a los estudiantes, docentes, PAS y demás actores universitarios la existencia de un mayor número de herramientas para resolver sus problemas cotidianos, sentirse más apoyados por su Universidad y, en el caso concreto de los estudiantes, conseguir un mayor apoyo al contar con un servicio específico de información y orientación en mediación y gestión de conflictos, tanto académicos como personales y profesionales, previendo y reduciendo, gracias a ello, la tasa de abandono universitario.

Además, al recibir formación en gestión de conflictos, ellos mismos serían ejemplos de gestión y pacificación en sus futuro personal y profesional, contribuyendo así de manera esencial a la convivencia universal en la cultura de la paz y a su salida profesional como mediador/a.

Fuente: elaboración propia

Ventajas muy reseñables, que sin duda aportarían un plus a la Universidad y ayudarían a consolidar y mejorar la imagen de la Institución, al implicarse con este tipo de servicios en los problemas que preocupan a los participantes de la vida universitaria, repercutiendo así en una mayor satisfacción global.

Tabla 7: Ventajas específicas del Servicio UNIMEDIA para cada grupo universitario

VENTAJAS:

ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar, transmitir e implicar a nuestros estudiantes en la Cultura de Paz. • Prevención y difusión de la mediación a todos nuestros estudiantes, dirigido a la concienciación de los alumnos y a toda la comunidad universitaria a través de estos métodos alternativos de solución de conflictos. • Ayudarles a gestionar sus acuerdos y conflictos y que, a su vez, ellos se formen y aprendan en mediación para gestionar mejor y lograr acuerdos que les beneficien tanto personal como profesionalmente. Beneficio que, reiteramos, repercutiría en general en una mejor sociedad. • Difundir y ofrecer salidas profesionales vinculadas a la mediación. Proporcionar herramientas para la profesionalización de nuestro alumnado y formación en mediación y gestión de conflictos. Apoyándoles, incentivándoles, orientándoles, tanto personal como profesionalmente, y previniendo con ello las tasas de abandono universitario. • Posibilidad de ofrecer a nuestros estudiantes becas internacionales para el estudio de la mediación y el conflicto en otras Universidades, tanto españolas como extranjeras, con programas similares. • En este sentido, es indispensable contar con reciprocidad. Un sistema de homologación y reconocimiento interuniversitario recíproco que permita el intercambio entre estudiantes de diversas universidades y la validación y el reconocimiento de los respectivos programas, cursos y formación en mediación avaladas por un sello de calidad, internacional, transparente, claro y alejado de cualquier institución interesada en imponer sus criterios, en materia de mediación.
PAS	<ul style="list-style-type: none"> • Además de lo anterior, aplicable transversalmente a todos, se trata de invitar a participar a todos los interesados e implicar a toda la Comunidad Universitaria en el Proyecto. • Orientación, prevención y asistencia en conflictos personales y profesionales.
DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación, desde la Primera fase –formar equipo- Formación e investigación. • Colaboración y acción en los ODS 2030. • El Servicio de Mediación, Resolución de Conflictos y Orientación dará respuesta a la necesidad de investigar y experimentar de los docentes e investigadores de la materia de cada Universidad. • Participación e integración en un ámbito de referencia científico en la ciencia de la mediación y de la gestión adecuada de conflictos, con redes de investigaciones internacionales e interuniversitarias de cooperación científica. • Interconexión y difusión de los programas, experiencias y resultados en mediación tanto en publicaciones científicas con un índice de impacto como

	<p>en distintos congresos, cursos y seminarios para la mejora y el intercambio de experiencias en la materia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión de la mediación y concienciación del Profesorado en la cultura de Paz a través de estos métodos alternativos de solución de conflictos: mediación y negociación.
<p>EDUCACIÓN/ UNIVERSIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Situar a Universidad en el lugar que se merece como Institución que apuesta por la Mediación y una Cultura de Paz. • Reiteramos la importancia de lograr un acuerdo marco entre la CUEMYC y la CRUE que armonice y pueda ofrecer un modelo de Servicios UNIMEDIA a todas las Universidades que así lo deseen en cumplimiento de la Ley de convivencia universitaria (sin demorarlo mucho, ya que entrará en vigor en 2022) • Desarrollar la convivencia universitaria, mejorándola en los principios de la Cultura de Paz y los ODS, Agenda 2030.

Fuente: elaboración propia

5.2. Resultados y propuestas

Promover los ADRs y ODRs, en particular la mediación y otros procedimientos de gestión adecuada, positiva y transformativa de los conflictos en el ámbito universitario, es una de las maneras de fomentar la convivencia pacífica, la educación y la justicia, en el marco de los ODS 2030. Entre las propuestas para contribuir a la cultura de la paz, desde la Universidad, se ha planteado la creación, en todas las instituciones de Educación Superior, de un Servicio que aquí hemos denominado genéricamente UNIMEDIA: una Universidad que media, dialoga, negocia y acuerda a la hora de gestionar sus conflictos y llegar a acuerdos y, a su vez, forma a toda la comunidad universitaria en gestión adecuada de conflictos para procurar una justicia, sociedad y mundo mejor, contribuyendo así de manera esencial a la cultura de la paz. UNIMEDIA es una unidad independiente de mediación, autónoma en su formación y ejecución que no depende de ningún otro servicio ni vicerrectorado universitario. Se concibe desde su exclusiva independencia, garantizando así su imparcialidad, confidencialidad y libertad de acción.

Con esta propuesta, no sólo se trata de contar con una herramienta más en el abanico de opciones del sistema universitario a la hora de resolver de forma eficaz los conflictos, que podría servir como complemento perfecto para generar mayor confianza y un sistema más adaptado e integral en el funcionamiento de la Universidad, sino también de que la Universidad se haga cargo de manera ejemplar en su responsabilidad institucional en el marco de los ODS. La Educación Superior tiene una responsabilidad crucial en la incorporación de gestión responsable y pacífica de conflictos a través de programas

dedicados a los ADRs, ODRs y mediación, de forma transversal en todos sus estudios de Grado y Postgrado. Sin esta educación no podremos dar cumplimiento a los ODS ni podremos aportar ni cambiar el modo en el que la sociedad gestionamos nuestros conflictos y dirigirlo hacia otro mejor en convivencia pacífica.

Del análisis se ha desprendido que, si bien son varias las Universidades españolas que contemplan ya la mediación en mayor o menor medida, la mayoría no cuentan todavía con un servicio específico para ello. De ahí que sea un buen momento para lanzar una propuesta común y armonizada para todas las Universidades al hilo de la implementación de la nueva Ley de Convivencia Universitaria. Propuesta UNIMEDIA a la que esta contribución pretende sumar con la finalidad de aportar pero que, humildemente, considera que es preferible que sea realizada bajo el paraguas de la CUEMYC, consensuada por la CRUE y el Ministerio de Universidades, para aplicar en todas las Universidades públicas y privadas españolas. Si bien, la nueva Ley de Convivencia Universitaria es obligatoria sólo para las Universidades públicas sería bueno que a dicha propuesta se sumaran todas las Universidades y Centros Adscritos, públicos y privados, en vías de una armonización universitaria real, por responsabilidad y en el marco de los ODS y de la Cultura de Paz.

6. Bibliografía

Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia, [Consulta: mayo/junio de 2021]. Disponible en: [APL Eficiencia Procesal.pdf \(mjusticia.gob.es\)](https://www.mjusticia.gob.es/Documentos/2021/05/20210511-anteproyecto-de-ley-de-medidas-de-eficiencia-procesal-del-servicio-publico-de-justicia.pdf)

Anteproyecto de Ley de Convivencia Universitaria, [Consulta: mayo/junio de 2021]. Disponible en: [APLConvivenciaUniversitaria.pdf \(universidades.gob.es\)](https://www.universidades.gob.es/Documentos/2021/05/20210511-anteproyecto-de-ley-de-convivencia-universitaria.pdf)

AA.VV. *Objetivos y Agenda 2030* tratados, desde diferentes perspectivas, en los Núms. 21 (2020) y 23 (2021), *Revista de Educación y Derecho*, [Consulta: 06 de junio de 2021]. Disponible en: [Revista de Educación y Derecho \(ub.edu\)](https://www.ub.edu/revista-de-educacion-y-derecho/)

AA.VV., (2021). *Especial Monográfico Covid-19*, Núm. 8, *Anuario de Mediación y solución de conflictos*, Madrid, ed. Reus.

BEELER et al. (2019). *Institutional Report Cards for Gender Equality Results of a 4-Year Pilot to Encourage Benchmarking for Women in STEM*, [Consulta: 02 de junio de 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.stem.2019.08.010>

CUEMYC: *Conferencia Universitaria Internacional para el Estudio de la Mediación y el Conflicto* [Consulta: 27 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://cuemyc.org>

CUEMYC: Documento de participación en la consulta pública relativa a la elaboración del Anteproyecto de Ley de Convivencia Universitaria, [Consulta: junio de 2021]. Disponible en: <http://cuemyc.org>

GARCIA VILLALUENGA, L. (2009). Mediation in university communities: the experience of the Complutense University. *Conflictology*, 1,75-81, [Consulta: 29 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/3030/1/garcia.pdf>

GARCÍA VILLALUENGA, L., ROSALES, M., y FALCÓN A., (2016). *La mediación en la Universidad y para la Universidad. Propuesta para la implantación de servicios de mediación para los conflictos intrauniversitarios. Ponencia I Congreso para el Estudio de la Mediación y el Conflicto*. Universidad de Castilla La Mancha. Almagro.

GONZALO QUIROGA, M. (2020). Novedades derivadas del Anteproyecto de Ley de impulso de la mediación, Capítulo del Libro: GORJÓN GÓMEZ, F. y SÁNCHEZ GARCÍA, A. *Práctica de la mediación en España*, Valencia, editorial Tirant lo Blanch, 471-492.

GONZALO QUIROGA, M. (2020). Mediación es Justicia, Capítulo de libro en AAVV (2020). *La mediación por el mundo: un camino hacia la paz*, Santiago de Chile, editorial Olejnik, pp. 41-52.

GONZALO QUIROGA, M. (2021). *Mediación y cultura de Paz en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030*, Rev. Polo del Conocimiento, Vol. 6, N.º 7, 2021, julio, págs. 89-110. Disponible en: [Polo del Conocimiento](#)

ONU, (1998). *Resolución aprobada por la Asamblea General: 52/13*. Cultura de paz, [Consulta: 14 de mayo de 2021]. Disponible en: [pdf \(undocs.org\)](#)

PNUD: *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo: Objetivos de Desarrollo sostenible*. [Consulta: 16 de mayo de 2021]. Disponible en: [Objetivos de Desarrollo Sostenible | PNUD \(undp.org\)](#) [Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas | PNUD \(undp.org\)](#)

ROSALES, M., y GARCÍA VILLALUENGA, L. (2019). “La mediación intrauniversitaria: reflexiones y propuestas”. I. Luján (Coord.) *Conflictos y mediación en contextos plurales de convivencia* (pp.175-200). Las Palmas de Gran Canarias: Servicio de Publicaciones y Difusión Científicas.

ROSALES, M. y GARCÍA VILLALUENGA, L. (Coord.) (2020). *Las competencias para la formación de la persona mediadora*. Santiago de Compostela: Andavira. [Consulta: mayo de 2021]. Disponible en: <https://cuemyc.org/wp-content/uploads/2020/06/Las-competencias-para-la-formacio%CC%81n-de-la-persona-mediadora.pdf>