NORMAS DE CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA

El Consejo de Gobierno, en su sesión de 17 de febrero de 2023, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 de los Estatutos, aprobados por Decreto 160/2021 de 5 de agosto del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobó la presente normativa.

PREÁMBULO

La *Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria* (en adelante LCU), pretende ofrecer un sistema integral de protección y garantía de la convivencia dentro del ámbito universitario adaptado completamente a los valores y principios democráticos, estableciendo un marco adecuado para que los miembros de la comunidad universitaria puedan llevar el ejercicio de sus derechos y libertades a su máxima expresión gracias a la creación y protección de unos entornos de convivencia fijados democráticamente por las propias universidades. Esto lo hace bajo la premisa de que el fomento de la convivencia en el seno de la comunidad universitaria excede un régimen disciplinario y no puede afrontarse, ni exclusiva ni preferentemente, mediante el mismo, por lo que contempla que las universidades pueden potenciar el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación, que pueden resultar más eficaces para afrontar determinadas conductas y conflictos entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o diferente sector.

De conformidad con este planteamiento, la LCU sienta las bases sobre las que las universidades, con arreglo a lo previsto en su artículo 3, deberán aprobar sus propias Normas de Convivencia, que serán el instrumento fundamental para favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respecto a los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario. Estas Normas deben incluir, asimismo, medidas de prevención y respuesta de acuerdo con un enfoque de protección de los derechos humanos frente a la violencia, discriminación, o el acoso por las causas señaladas en el apartado 3.2 c) de la LCU, por lo que, en su Título I se incorporan disposiciones al respecto, que, en lo relativo a las orientadas a las medidas de respuesta, se prevé la creación de una *Comisión contra la violencia, la discriminación y el acoso*. En su Título II se incluyen disposiciones relativas a la organización y funcionamiento de una *Comisión de Convivencia* que se debe crear en el seno de la Universidad, cuyo objetivo es dar cumplimiento a lo dispuesto en la LCU. El Título III recoge

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	1/31

disposiciones que regulan los medios alternativos de solución de conflictos de convivencia basados en el procedimiento de mediación, el mecanismo la mediación y, de manera más explícita, regula el procedimiento de mediación en procedimientos disciplinarios aplicados al estudiantado. Además, se añaden dos anexos. El Anexo I recoge definiciones y criterios interpretativos aplicables en materia de violencia, la discriminación y el acoso y el Anexo II presenta un esquema del mecanismo y procedimiento de tramitación de reclamaciones, quejas o denuncias regulados en las presentes Normas.

Para el logro de estos objetivos y en cumplimiento del mandato legal, la Universidad se dota de sus primeras Normas de Convivencia, que han sido aprobadas por el Consejo de Gobierno. En el procedimiento de elaboración de las mismas ha participado ampliamente la comunidad universitaria. El resultado es este texto normativo que proporciona a la Universidad un sistema integral de protección y garantía de la convivencia.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	2/31

ÍNDICE

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES 5
Artículo 1. Objeto y finalidad 5
Artículo 2. Ámbito de aplicación 5
Artículo 3. Principios aplicables a la convivencia en la Universidad 5
Artículo 4. Carácter vinculante 6
TÍTULO I. DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO 6
Artículo 5. Marco conceptual básico. Definiciones y criterios interpretativos 6
Capítulo I. De las medidas de prevención 6
Artículo 6. Acciones de difusión y comunicación 6
Artículo 7. Acciones de formación y concienciación 7
Artículo 8. Acciones de análisis, estudios y diagnóstico 7
Capítulo II. De las medidas de respuesta 7
Artículo 9. Procedimiento de actuación ante posibles situaciones de violencia, discriminación y acoso 7
Artículo 10. Comisión contra la violencia, la discriminación y el acoso 8
Artículo 11. Principios y garantías del procedimiento 9
Artículo 12. Iniciación del procedimiento 10
Artículo 13. Tramitación del procedimiento: actuaciones, pruebas e informe de valoración de la situación denunciada 11
Artículo 14. Asesoramiento, apoyo y medidas provisionales 12
Artículo 15. Resolución del procedimiento 12
Artículo 16. Suspensión del procedimiento y remisión a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal. 13
TÍTULO II. LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA 13
Artículo 17. Finalidad de la Comisión de Convivencia 13
Artículo 18. Los miembros de la Comisión, designación y nombramiento 13
Artículo 19. Organización de la Comisión de Convivencia 14
Artículo 20. Funciones de la Comisión de Convivencia 15
Artículo 21. Buzón electrónico para la Convivencia 16
Artículo 22. La comunicación de la Comisión de Convivencia con otros órganos de la Universidad 16

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	3/31

TÍTULO III. MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE CONVIVENCIA 17
Capítulo I. Medios, principios y mediadores 17
Artículo 23. Medios alternativos de solución de conflictos de convivencia 17
Artículo 24. Principios aplicables a los medios de solución de los conflictos de convivencia 17
Artículo 25. Mediadores 18
Capítulo II. Del mecanismo de mediación 19
Artículo 26. Caracteres y ámbito del mecanismo de mediación 19
Artículo 27. Iniciación del mecanismo de mediación 19
Artículo 28. Procedimiento del mecanismo de mediación 20
Artículo 29. Acuerdos de mediación 21
Artículo 30. Conservación y archivo de la documentación 21
Artículo 31. Comisión de Convivencia y Defensor Universitario 21
Capítulo III. Del procedimiento de mediación en procedimientos disciplinarios respecto del estudiantado 22
Artículo 32. Caracteres y ámbito del procedimiento de mediación en los procedimientos disciplinarios al estudiantado 22
Artículo 33. Tramitación del procedimiento de mediación 22
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA 23
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA 23
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 23
DISPOSICIÓN FINAL 23
Anexo I. Definiciones y criterios interpretativos 24
1. Definiciones 24
2. Formas de acoso 24
3. No se considera acoso 26
4. Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso 27
Anexo II. Esquema mecanismos y procedimiento de tramitación de reclamaciones, quejas o denuncias 31

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	4/31

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y finalidad

Las presentes Normas tienen por objeto establecer las bases de la convivencia en la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT), recogiendo modalidades de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de la Universidad, dando así cumplimiento a lo previsto en el artículo 3.1 de la LCU.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. Las Normas de Convivencia de la UPCT se aplican a toda la comunidad universitaria, integrada por el estudiantado, el personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS). En estos dos últimos casos, cualquiera que sea la vinculación jurídica de dicho personal con la Universidad.

Estas Normas se aplicarán también al estudiantado en situación de movilidad y al que curse sus enseñanzas en el sistema de centros universitarios de la Defensa, regulados por el Real Decreto 1723/2008, de 24 de octubre, por el que se crea el sistema de centros universitarios de la Defensa, en todo aquello que sea compatible con la condición de militar, y especialmente en las infracciones de carácter académico no incluidas en los regímenes jurídicos que rigen para las Fuerzas Armadas.

Los centros adscritos privados aprobarán sus propias normas de convivencia.

2. Las normas contenidas en el Título I serán también aplicables a quienes sin pertenecer a la comunidad universitaria lleven a cabo cualquier actividad, académica o no, debidamente autorizada, ejecuten obras, realicen suministros o presten servicios dentro de las instalaciones de la Universidad.

3. Las presentes Normas de Convivencia se aplicarán tanto en los espacios universitarios físicos, como en las plataformas, aplicaciones electrónicas y espacios de naturaleza digital de la Universidad.

Artículo 3. Principios aplicables a la convivencia en la Universidad

Para favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito de las actividades universitarias, la actuación de los integrantes de los distintos colectivos de la comunidad universitaria deberá respetar los siguientes principios, derechos y valores:

a) El respeto a la diversidad, la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	5/31

b) La libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra.

c) La eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso.

d) La transparencia en el desarrollo de la actividad académica.

e) La utilización y conservación de los bienes y recursos de la Universidad de acuerdo con su función de servicio público.

f) El respeto de los espacios comunes, incluidos los de naturaleza digital.

g) La utilización del nombre y los símbolos universitarios de acuerdo con los protocolos establecidos.

Artículo 4. Carácter vinculante

Las Normas de Convivencia de la UPCT son de obligado cumplimiento para todas las personas comprendidas en su ámbito de aplicación, tanto en sus actuaciones individuales como en aquellas que se realicen de una forma colectiva.

TÍTULO I. DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

Artículo 5. Marco conceptual básico. Definiciones y criterios interpretativos

1. En la aplicación e interpretación de las medidas contra la violencia, la discriminación y el acoso se aplicará un enfoque de protección de los derechos humanos en los términos que resultan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre dichas materias ratificados por España, así como las normativas regulatorias los diferentes tipos de violencia, discriminación y acoso.

2. Se tendrán en cuenta todas las definiciones y criterios interpretativos a los que se refiere el Anexo I.

Capítulo I. De las medidas de prevención

Artículo 6. Acciones de difusión y comunicación

La UPCT llevará a cabo acciones de comunicación para difundir estas Normas de Convivencia y las medidas en ellas contempladas, que incluirán, entre otras:

a) La habilitación de un espacio en la página web de la Universidad dedicado a la difusión de información sobre la prevención de la violencia y los distintos tipos de discriminación y acoso.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	6/31

b) La elaboración de una guía que oriente sobre los criterios que permitan detectar conductas que pudieran ser constitutivas de algún tipo de discriminación o acoso, que informe sobre la existencia de estas Normas y de las medidas de protección y asesoramiento previstas, así como de las consecuencias que este tipo de conductas puede ocasionar. Dicha guía será pública y estará a disposición de toda la comunidad universitaria, de las empresas colaboradoras, entidades suministradoras y empresas o entidades en las que el alumnado realice sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Artículo 7. Acciones de formación y concienciación

Desde la Unidad de Igualdad y de Gerencia se desarrollarán campañas informativas y de concienciación periódicas, dirigidas al PDI, al PAS y al estudiantado, que incluirán talleres y seminarios, en materia de prevención, detección y eliminación de toda forma de violencia, discriminación o acoso. Estas campañas irán dirigidas particularmente a personas con responsabilidades y personal a su cargo, con el objetivo de ayudarles a identificar situaciones de acoso, así como a canalizar correctamente las posibles quejas que pudieran recibir en sus equipos de trabajo.

Artículo 8. Acciones de análisis, estudios y diagnóstico

La UPCT promoverá, a través de la Unidad de Igualdad y de Gerencia, la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de situaciones de violencia, discriminación o acoso y las características que presentan. Igualmente se promoverán, en coordinación con la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, estudios que permitan la identificación de los factores psicosociales antecedentes de la aparición de los diferentes tipos de acoso a través de métodos de evaluación de riesgos psicosociales o que permitan una prevención de carácter secundario, entre ellos: un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los riesgos psicosociales y la inclusión de cuestionarios complementarios sobre acoso. También se promoverá el establecimiento de un sistema de información, consulta, y asesoramiento que salvaguarde el anonimato (correo electrónico, buzón, teléfono, etc.) y la implantación de una política de resolución de conflictos con los medios necesarios al efecto.

Capítulo II. De las medidas de respuesta

Artículo 9. Procedimiento de actuación ante posibles situaciones de violencia, discriminación y acoso

El presente capítulo regula los caracteres esenciales del procedimiento que debe seguirse para dar respuesta a las posibles situaciones de violencia,

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	7/31

discriminación o acoso, que puedan afectar a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de estas Normas en su actuación en la Universidad.

Artículo 10. Comisión contra la violencia, la discriminación y el acoso

1. Se constituirá una Comisión contra la Violencia, la Discriminación y el Acoso en la UPCT (en lo sucesivo CcVDA), que se atendrá al principio de representación equilibrada (Disposición adicional 1ª Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) y será la encargada de proponer a la Rectora la resolución del procedimiento.

La CcVDA tendrá carácter de órgano colegiado y estará formada por:

- Vicerrector con competencias en estudiantado (si alguna de las personas afectadas es estudiante)
- Vicerrector con competencias en profesorado (si alguna de las personas afectadas es PDI).
- Gerente (si alguna de las personas afectadas es PAS).
- Directora de la Unidad de Igualdad, que desempeñará las funciones de Secretaria de la CcVDA.
- Director del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Responsable universitario del área afectada en su caso.
- Representante del PDI (si alguna de las personas afectadas es PDI).
- Representante del PAS (si alguna de las personas afectadas es PAS).
- Representante del estudiantado (si alguna de las personas afectadas es estudiante).
- Persona encargada de realizar el informe de valoración a que se refiere el artículo 13 de estas Normas (con voz y sin voto).

En caso de que diferentes colectivos (PDI, PAS y estudiantado) se vean afectados, la Presidencia de la CdVDA será desempeñada por el Vicerrector con competencias en estudiantado siempre que entre las personas afectadas haya estudiantes, por el Vicerrector con competencias en profesorado siempre que no haya estudiantes entre las personas afectadas y haya PDI. La presidencia será desempeñada por el Gerente cuando todas las personas afectadas sea PAS.

En caso de que la CcVDA tenga que tomar decisiones que no afecten a ningún colectivo (PDI, PAS y estudiantado), la Presidencia será ostentada de manera acordada entre el Gerente y los Vicerrectores con competencias en estudiantado y profesorado.

Los miembros representantes del PDI, PAS en la CcVDA serán designados a propuesta de los representantes sindicales en Mesa Sindical y en el caso de los miembros representantes del estudiantado serán designados por el Consejo de

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	8/31

Estudiantes. Se elegirán también suplentes de los representantes simultáneamente a la designación de las personas titulares.

2. Los miembros de la CcVDA serán nombrados por la Rectora, y la duración de su mandato será de cuatro años (dos años para el estudiantado), salvo que dejen de pertenecer al colectivo al que representan, en cuyo caso se procederá a cubrir la vacante con el suplente correspondiente. En el caso de que también curse baja el suplente, se procederá a la inmediata sustitución de la representación.

3. Las personas integrantes de esta CcVDA deberán poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con lo dispuesto en el art. 3. c) de estas Normas, o deberán adquirirla mediante cursos de formación ofrecidos por la Unidad de Igualdad o de Gerencia.

4. La CcVDA ejercerá sus funciones con independencia y no dependerá de órgano de gobierno alguno.

5. La CcVDA podrá establecer sus propias normas de funcionamiento interno y, en lo no previsto en ellas, su funcionamiento se regirá por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 11. Principios y garantías del procedimiento

Los intervinientes en el procedimiento deberán respetar y asegurar el cumplimiento de los siguientes principios y garantías:

a) Diligencia y celeridad: la tramitación del procedimiento se hará con la debida profesionalidad y diligencia, de forma ágil y sin demoras indebidas, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

b) Confidencialidad: el procedimiento gozará de la máxima confidencialidad, no solo con relación a los sujetos intervinientes, sino también en relación con su contenido. Las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas a guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir, ni divulgar, ni utilizar, con ninguna finalidad, información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, de las que tengan conocimiento.

c) Respeto y protección a las personas: la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con la sensibilidad y discreción necesarias para proteger la dignidad e intimidad de las personas afectadas.

d) Imparcialidad: se garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo tanto para las presuntas víctimas/denunciantes como para las personas investigadas; las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar bajo el principio de buena fe, siendo su única motivación la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	9/31

e) Contradicción: se velará por el respeto del legítimo ejercicio del derecho de defensa y se facilitará a las partes su intervención en todas las fases del procedimiento, pudiendo ser asistidas a lo largo del mismo por algún representante u otro acompañante de su elección.

f) Prevención y prohibición de represalias: se garantizará a las personas denunciantes, así como a las personas que hayan presenciado la situación, que aporten información o que sean requeridas para colaborar en el procedimiento, que no serán objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

g) Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral: se protegerá a la persona reclamante, desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica, y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de violencia, discriminación o acoso, estableciendo las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante.

h) Asesoramiento y apoyo: se garantizará a la presunta víctima, desde la interposición de la denuncia, asesoramiento especializado y acompañamiento técnico en todas las fases del procedimiento, hasta la emisión del informe de la CcVDA.

i) Derechos de abstención y recusación: será de aplicación el régimen de recusación o abstención de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

j) Protección de datos: los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este procedimiento se regirán por lo dispuesto en las normas vigentes de protección de datos de carácter personal.

Artículo 12. Iniciación del procedimiento

1. La presentación de una reclamación, queja o denuncia ante cualquier órgano o unidad de la Universidad, o el conocimiento de la conducta violenta, discriminatoria o de acoso por parte de alguno de sus órganos o unidades, iniciará el procedimiento. A estos efectos, recibida o conocida la denuncia por el órgano o unidad correspondiente, o conocida la situación por éstos, se pondrá

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	10/31

en conocimiento de la CcVDA, que será la encargada de impulsar el procedimiento.

2. Podrá presentar una queja, reclamación o denuncia:

a) Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de estas Normas que se considere afectada por una situación de violencia, discriminación o acoso.

b) Cualquier otro miembro de la comunidad universitaria que pudiera tener conocimiento de la existencia de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso.

Cuando se inicie el procedimiento sin la participación de la presunta víctima, deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la actuación para que pueda, si lo desea, ratificarse y así intervenir como parte en el procedimiento.

3. Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán realizarse por escrito, en papel, por correo electrónico o verbalmente. Cuando la denuncia se realice verbalmente, se redactará un acta que será firmada por quien presente la queja y por un miembro de la CcVDA. Corresponderá a la CcVDA elaborar formularios o modelos de solicitud y concretar los medios que garanticen la accesibilidad a los mismos y la confidencialidad de los datos.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, se habilitará un buzón electrónico para la recepción de todas las denuncias, quejas, comunicaciones y traslado de información en relación con situaciones de violencia, discriminación y acoso.

Artículo 13. Tramitación del procedimiento: actuaciones, pruebas e informe de valoración de la situación denunciada

1. Recibida la reclamación, queja o denuncia, la CcVDA decidirá sobre su admisión a trámite y, en caso de que se admita, en un plazo no superior a 7 días designará la persona o personas expertas que deberán efectuar una valoración de la situación denunciada.

2. La Universidad confeccionará una lista de profesionales, ajenos a la comunidad universitaria, que podrán realizar esta función de valoración de las situaciones denunciadas y que deberán contar con formación acreditada en las materias a las que se refiere el art. 3. c) de las presentes Normas.

3. Para la emisión del informe de valoración, las personas que resulten designadas realizarán las actuaciones y practicarán las pruebas que estimen necesarias, entre las que se incluirán la toma de declaraciones escritas a las partes, incorporando los informes periciales u otros documentos que las partes deseen aportar y, si se estima necesario, se tomará declaración también a los testigos que se pudieran considerar relevantes. Los miembros de la comunidad universitaria y otro personal que preste servicio en la UPCT tendrán la obligación

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	11/31

de colaborar con los encargados de estas actuaciones a lo largo de todo el proceso de investigación y, en especial, se podrá requerir la colaboración de la Unidad de Igualdad y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para que aporten su visión o sus sugerencias en sus respectivos ámbitos de competencias.

4. Tras el examen del resultado de las actuaciones realizadas y de la documentación obtenida, en un plazo no superior a 21 días, la persona designada para la valoración de la situación denunciada deberá elevar un informe a la CcVDA, concluyendo sobre la existencia o no de la conducta o situación de violencia, discriminación o acoso y recomendando, asimismo, las medidas necesarias para dar respuesta y poner fin a la misma.

Artículo 14. Asesoramiento, apoyo y medidas provisionales

1. A través de la Unidad de Igualdad y de Gerencia se ofrecerá asesoramiento y apoyo a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posibles, en especial a quienes sean las presuntas víctimas. Las medidas de apoyo podrán incluir la atención médica, psicológica o social, a través de medios propios de la Universidad o a través de recursos externos.

2. Si en el inicio del procedimiento por parte de la CcVDA, o en el curso de las actuaciones desarrolladas por la persona designada para emitir el informe de valoración, se aprecian circunstancias que así lo aconsejen, la CcVDA decidirá sobre la posible adopción de las medidas provisionales que legalmente fueran procedentes para evitar el mantenimiento de los efectos de la situación denunciada y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

Artículo 15. Resolución del procedimiento

1. Recibido el informe de valoración del experto designado, la CcVDA, en un plazo no superior a 5 días desde que se reúna para ello, prorrogable a otros 5 días por acuerdo de la CcVDA, elevará un informe a la Rectora concluyendo sobre la existencia o no de una conducta o situación de violencia, discriminación o acoso, proponiendo asimismo las medidas necesarias para dar respuesta y poner fin a la situación de que se trate y, en su caso, las medidas provisionales que procedan, si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

2. La Presidencia de la CcVDA informará a la persona afectada y, en su caso, a la denunciante, del traslado del informe a la Rectora, teniendo en cuenta en dicha comunicación las circunstancias del caso y velando por el respeto de la confidencialidad, el sigilo y los derechos de las partes.

3. La Rectora podrá acordar el archivo de la reclamación, queja o denuncia que dio inicio al procedimiento, o la incoación del correspondiente procedimiento disciplinario. En este último caso, la Rectora procurará que el instructor sea una persona especialista en esta materia y con acreditada formación en el tema a tratar.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	12/31

4. La CcVDA será informada de las resoluciones tomadas por la Rectora.

Artículo 16. Suspensión del procedimiento y remisión a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal.

Si en cualquier momento del procedimiento se considerase que los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, la CcVDA suspenderá el procedimiento y se dará traslado de las actuaciones realizadas a la Rectora para la puesta en conocimiento de la autoridad judicial o del Ministerio Fiscal.

TÍTULO II. LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA

Artículo 17. Finalidad de la Comisión de Convivencia

La CC es un órgano colegiado que tiene como finalidad principal velar por la convivencia pacífica en la UPCT y garantizar el correcto funcionamiento del mecanismo de la conciliación como medio de solución de conflictos de convivencia y su tramitación, formulando propuestas en este ámbito dirigidas a todos los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 18. Los miembros de la Comisión, designación y nombramiento

1. Los miembros de la CC serán designados por el Consejo de Gobierno de la Universidad y nombrados por la Rectora, no pudiendo ser miembros del equipo de dirección de la Universidad.

2. La CC se integra por nueve miembros y se procurará el seguimiento del principio de paridad entre mujeres y hombres en su elección dentro de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria, la del PDI, la del PAS y la del estudiantado.

3. La CC consta de los siguientes miembros:

a) Tres miembros en representación del PDI, uno de los cuales será designado por los órganos de representación del PDI.

b) Tres miembros en representación del PAS, uno de los cuales será designado por los órganos de representación del PAS.

c) Tres miembros en representación del estudiantado, uno de los cuales será designado por el Consejo de Estudiantes.

4. Los miembros de la CC cesarán cuando así se disponga por el Consejo de Gobierno, a petición propia, por perder la condición por la que fueron nombrados o por cualquier otra causa legalmente establecida, en cuyo caso, se procederá a cubrir la vacante en la siguiente sesión de Consejo de Gobierno.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	13/31

Artículo 19. Organización de la Comisión de Convivencia

1. En la sesión de constitución de la CC sus miembros elegirán al presidente y al secretario.

2. La convocatoria de la CC corresponde a su presidente, a iniciativa propia, o a solicitud de un tercio de sus miembros. La Comisión deberá convocarse necesariamente cuando reciba una solicitud de solución de conflictos en un expediente disciplinario que le remita el instructor.

3. El presidente convocará la reunión en un plazo máximo de 5 días a requerimiento de un tercio de los miembros de la CC o cuando reciba una reclamación, queja o denuncia o desde que reciba la solicitud de solución de conflictos en un expediente disciplinario que remita el instructor.

4. Los acuerdos en el seno de la CC serán adoptados por mayoría simple de los presentes.

5. El Defensor Universitario será convocado y podrá asistir con voz, pero sin voto, a las sesiones de la CC.

6. Los miembros de la CC y demás participantes en sus sesiones deberán guardar estricta confidencialidad acerca de los asuntos tratados en las mismas.

7. La CC podrá establecer sus propias normas de funcionamiento interno y, en lo no previsto, su funcionamiento se regirá por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

8. Los miembros de la CC no podrán ser nombrados instructores de los procedimientos disciplinarios que se inicien en la Universidad, ni formar parte de la CcVDA.

9. A los miembros de la CC les será de aplicación el régimen de abstención y recusación establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

10. El miembro de la CC que conozca encontrarse en causa de abstención deberá comunicarlo por escrito a la misma, con indicación de la causa o causas que concurran. En caso de que concurran causas de abstención, se podrá formular recusación por los interesados por escrito dirigido a la CC, con indicación de la causa o causas en que se funda.

11. Las actuaciones de la CC no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y se regirán por los principios de independencia y autonomía.

12. Las actuaciones de la CC se ajustará a los principios previstos en la LCU, relativos al género, respeto y protección de las personas, confidencialidad, diligencia y celeridad, imparcialidad y contradicción, prevención y prohibición de represalias.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	14/31

13. La CC podrá recabar el auxilio de cualquier Centro o Servicio para el ejercicio de sus funciones y para establecer medidas adecuadas que garanticen a los solicitantes los derechos reconocidos en la LCU. La CC también podrá contar con asesoramiento de personas externas a la Universidad a las que podrá invitar con voz, pero sin voto, a las sesiones que se consideren oportunas.

Artículo 20. Funciones de la Comisión de Convivencia

1. La CC llevará a cabo el procedimiento de mediación en el seno de los procedimientos disciplinarios del estudiantado a que se refieren los artículos 19 c) y 22 de la LCU. Si antes o durante el procedimiento disciplinario las partes manifiestan su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, la CC decidirá si resulta procedente, o bien si devuelve el expediente iniciado al instructor para que formule el correspondiente pliego de cargos.

2. Para el ejercicio de la función de mediación, la CC, por mayoría simple, podrá delegar esta función en uno de sus miembros, en una subcomisión constituida al efecto de entre sus miembros, en otra persona con formación adecuada que pertenezca a la comunidad de esta Universidad y que haya recibido el correspondiente nombramiento por parte de la Rectora, así como en mediadores externos a la Universidad si las circunstancias lo aconsejan. También podrá solicitar el auxilio o colaboración de otras personas, órganos o servicios de la Universidad.

3. Le corresponden, además las siguientes funciones:

a) Canalizar las consultas e iniciativas del PDI, del PAS y del estudiantado, para la mejora de la convivencia en la Universidad y formular propuestas en este ámbito, sin perjuicio del funcionamiento del buzón electrónico para la convivencia de la UPCT, al que se refiere el art. 21.1 de las presentes Normas.

b) Promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos de convivencia para resolver los conflictos que puedan plantearse entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o distinto sector, sin perjuicio de las competencias en esta materia del Defensor Universitario y de las que en el ámbito de los riesgos psicosociales correspondan al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Realizar, en su caso, sesiones informativas para comunicar a las personas involucradas la disponibilidad y el alcance de los mecanismos alternativos de solución de conflictos de convivencia.

d) Tramitar el procedimiento de medios alternativos de solución de conflictos de convivencia y resolver los conflictos como alternativa al régimen disciplinario en aquellos casos no excluidos del mismo.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	15/31

e) Verificar que los acuerdos alcanzados en la resolución de los conflictos, en el uso de esos medios alternativos de solución de conflictos de convivencia, no contravengan la normativa de la UPCT, y realizar el seguimiento de su cumplimiento por las partes.

f) Proponer a las partes la persona o personas que intervendrán en la aplicación de esos medios alternativos de solución de conflictos de convivencia.

g) Desarrollar otras funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden los órganos de gobierno de la Universidad.

4. La CC de la Universidad elaborará una memoria anual, de carácter estadístico, que presentará al Consejo Gobierno, sobre los asuntos que considere relevantes en materia de convivencia, pudiendo formular propuestas de mejora.

Artículo 21. Buzón electrónico para la Convivencia

1. Se habilitará un buzón electrónico para la convivencia en la Universidad en el que podrán presentarse todas las denuncias, quejas, comunicaciones y traslado de información en relación con situaciones de conflictos de convivencia, que se puedan producir en la Universidad, cuya responsabilidad de gestión corresponderá al presidente de la CC, y cuya función no debe alterar las competencias que correspondan a los distintos órganos de la Universidad en relación con los conflictos de convivencia, las situaciones que puedan ser constitutivas de infracción disciplinaria, así como las relacionadas con la prevención, evaluación e intervención en situaciones de violencia, discriminación o acoso que se produzcan en el ámbito de esta Universidad.

2. Por parte del presidente de la CC se adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la información que se reciba.

Artículo 22. La comunicación de la Comisión de Convivencia con otros órganos de la Universidad

1. La CC de la Universidad pondrá en conocimiento de la Rectora los hechos que pudieran constituir faltas disciplinarias, de conformidad con el régimen disciplinario aplicable en cada caso.

2. Igualmente, pondrá en conocimiento de la CcVDA los hechos que pudieran constituir situaciones objeto de su competencia.

3. Previo consentimiento expreso del estudiante o de los estudiantes afectados por un procedimiento disciplinario, la Unidad competente en esa materia de la Universidad informará a la CC del curso de éste, siempre que las partes acuerden el inicio de un procedimiento de mediación.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	16/31

TÍTULO III. MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE CONVIVENCIA

Capítulo I. Medios, principios y mediadores

Artículo 23. Medios alternativos de solución de conflictos de convivencia

La Universidad, de acuerdo con lo dispuesto en la LCU y en las presentes Normas de Convivencia, establece como medio alternativo de solución de conflictos de convivencia en el ámbito universitario la *mediación*, a través del *mecanismo de mediación* y del *procedimiento de mediación* en los procedimientos disciplinarios al estudiantado regulados en este Título, sin perjuicio de las funciones de mediación y conciliación que confieren al Defensor Universitario, establecidas en los Estatutos de la Universidad y en el Reglamento de Régimen Interno del Defensor Universitario de la UPCT, y del procedimiento que, para el ejercicio de esas funciones, se establece en el referido Reglamento.

Artículo 24. Principios aplicables a los medios de solución de los conflictos de convivencia

1. El mecanismo y el procedimiento de mediación, se ajustarán a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, calidad y transparencia.

2. De conformidad con el principio de voluntariedad, se garantizará que las partes involucradas en un conflicto de convivencia sean quienes, de manera libre e informada, presten su consentimiento para el inicio del mecanismo o el procedimiento de mediación y, en su caso, decidan su terminación en cualquier momento de su desarrollo.

3. Con base en el principio de confidencialidad, se garantizará a las partes el mantenimiento de la reserva de la información objeto de la mediación, salvo consentimiento expreso de las partes o que resulte exigido por una norma legal o por resolución judicial penal.

4. En virtud del principio de equidad, se velará por el mantenimiento del equilibrio entre las partes, disponiendo todas ellas de las mismas posibilidades de actuación en el desarrollo de la mediación.

5. De acuerdo con el principio de imparcialidad, se garantizará que la persona mediadora no esté incursa en una causa de abstención o no tenga conflicto de intereses en relación con alguna de las partes o con el objeto del conflicto.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	17/31

6. Conforme al principio de buena fe y respeto mutuo, las partes actuarán de manera colaborativa y mantendrán la adecuada deferencia entre ellas y hacia la persona mediadora.

7. Para atender al principio de prevención y prohibición de represalias, se adoptarán las medidas necesarias para prevenir y evitar todo tipo de represalias respecto de las personas involucradas en el conflicto.

8. Con arreglo al principio de flexibilidad, el desarrollo de la mediación deberá tener en cuenta las circunstancias del caso y de las partes involucradas en el conflicto.

9. Para velar por la calidad de los medios de solución de los conflictos de convivencia la Universidad fomentará la formación de su personal en técnicas de mediación.

10. Se garantizará a las partes la transparencia y el acceso a las actuaciones que se desarrollen en la mediación.

Artículo 25. Mediadores

1. Podrá actuar como mediador en el mecanismo de mediación y en el procedimiento de mediación en la Universidad toda persona con formación adecuada, que pertenezca a la comunidad de esta Universidad y que haya recibido el correspondiente nombramiento por parte de la Rectora. También se podrá acudir a mediadores externos a la Universidad cuando las circunstancias así lo aconsejen.

2. Para la selección de los mediadores de la Universidad se podrán publicar las correspondientes convocatorias o proceder a su designación cuando cumplan las condiciones establecidas en el apartado anterior y acepten voluntariamente su nombramiento.

3. Por parte de Gerencia se organizarán periódicamente cursos de formación dirigidos a toda la comunidad universitaria para la especialización en tareas de mediación en conflictos de convivencia universitarios.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	18/31

Capítulo II. Del mecanismo de mediación

Artículo 26. Caracteres y ámbito del mecanismo de mediación

1. El mecanismo de mediación es un procedimiento de carácter voluntario en el que, a través de un diálogo activo y respetuoso asistido por un mediador, las partes de un conflicto, pertenecientes al mismo o diferente sector, intentan llegar a un acuerdo para su solución.

2. Quedan excluidos de este mecanismo los comportamientos, conductas u omisiones que tengan la consideración de faltas muy graves, según el régimen disciplinario que le resulte de aplicación a cada uno de los sectores de la comunidad de la Universidad; las conductas que puedan ser constitutivas de delito; aquellos supuestos que pudieran involucrar situaciones de violencia, discriminación o acoso; aquellos casos que pudieran conllevar fraude académico o deterioro del patrimonio de la Universidad y aquellos otros supuestos que se pudieran dar en los que una de las partes en conflicto fuera la Universidad.

Artículo 27. Iniciación del mecanismo de mediación

1. El mecanismo de mediación se iniciará a propuesta de la CC de la Universidad, por propia iniciativa o a solicitud de un miembro de la comunidad universitaria. En todo caso, solo podrá ponerse en marcha si todas las partes prestan su consentimiento tras recibir la información necesaria sobre el contenido y efectos de acogerse a este mecanismo. Con carácter previo, la CC deberá verificar la procedencia del mecanismo de mediación de acuerdo con lo establecido en las presentes Normas de Convivencia.

2. En la solicitud se tendrá que consignar con claridad la petición de acogerse al mecanismo de mediación, el objeto del conflicto y las partes que puedan estar involucradas. La CC recabará de las restantes partes del conflicto que manifiesten si aceptan o no acogerse al mecanismo de mediación.

3. Una vez verificada la procedencia del mecanismo de mediación, la CC de la Universidad propondrá a las partes un mediador y, en su caso, los medios externos a su disposición para que les asista en la mediación. No planteándose objeciones por las partes, la CC designará al mediador y a aquel de sus miembros que vaya a asistir a la sesión constitutiva del mecanismo de mediación. Si hubiese alguna oposición al mediador propuesto, la CC podrá proponer un nuevo mediador si aprecia la existencia de algún conflicto de intereses en el anterior o dará por finalizado el mecanismo de mediación si considera que no hay voluntad de llegar a ningún acuerdo por alguna de las partes.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	19/31

4. El mediador que haya sido designado tendrá que suscribir un compromiso de confidencialidad en relación con la identidad de las partes, el objeto y el resultado de la mediación.

5. El inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario, en su caso. Dicha suspensión se mantendrá mientras dure el procedimiento de mediación.

Artículo 28. Procedimiento del mecanismo de mediación

1. El procedimiento del mecanismo de mediación se iniciará con su sesión constitutiva que será convocada por el mediador y en la que estarán presentes, además del mediador, las partes y un miembro de la CC designado por ella. En esta sesión se identificará a las partes del conflicto, al mediador, se determinarán los elementos de la controversia, se recogerá el consentimiento expreso de las partes a acogerse al mecanismo de mediación y se acordará el calendario de actuaciones, así como la forma en que se desarrollarán las sesiones y el lugar y las fechas en que se celebrarán. El acta de la sesión constitutiva que elabore el mediador será firmada por todos los presentes y se conservará por la CC.

2. La persona mediadora elaborará actas de todas las sesiones, que deberán firmarse además por las partes. El rechazo a la firma de las actas por cualquiera de las partes, del que se tendrá que dejar constancia en el acta, determinará la finalización del mecanismo de mediación.

3. El mecanismo de mediación podrá finalizar por haberse alcanzado un acuerdo entre las partes que resuelva el conflicto, por desistimiento de todas o alguna de las partes, por el transcurso del plazo máximo, o por informe motivado del mediador expresivo de que las posiciones de las partes son irreconciliables. Si finalizase sin acuerdo y el mecanismo se hubiera iniciado en el curso de un procedimiento disciplinario, se devolverá el procedimiento al instructor para que continúe con su tramitación.

4. Se elaborará un acta final del procedimiento, que expresará el acuerdo total o parcial alcanzado por las partes o, en otro caso, el motivo de la conclusión del procedimiento. El acta final será firmada por las partes y por el mediador, y se remitirá junto al resto de las actas de las sesiones que se hayan celebrado a la CC de la Universidad para su inclusión en el expediente. Se facilitará una copia del acta final a las partes que lo soliciten. Si cualquiera de las partes se negara a firmar el acta final, el mediador dejará constancia en la misma de esta circunstancia.

5. La duración del mecanismo de mediación no podrá exceder de dos meses, a contar desde la fecha de la celebración de la sesión constitutiva, prorrogable con carácter excepcional y por acuerdo de las partes por un mes adicional.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	20/31

Artículo 29. Acuerdos de mediación

1. El acuerdo total o parcial que alcancen las partes como resultado del mecanismo de mediación será confidencial, deberá hacerse constar por escrito y será firmado por las partes, quienes conservarán cada una un ejemplar.

2. Estos acuerdos tendrán carácter vinculante exclusivamente entre las partes, sin perjuicio de las exigencias legales o reglamentarias a que pueda estar sujeto su cumplimiento.

3. Corresponde a la CC de la Universidad verificar que los acuerdos alcanzados en la mediación no contravengan la normativa de la Universidad y deberá realizar el seguimiento de su cumplimiento por las partes. En casos de incumplimiento, la CC podrá proponer a la Rectora las medidas que considere necesarias para garantizar su efectividad.

4. En el caso de un procedimiento disciplinario interrumpido por el inicio de uno de mediación, si la CC verifica que el acuerdo de mediación no contraviene la normativa de la Universidad, lo comunicará al instructor del procedimiento disciplinario que se hubiese iniciado, en su caso, para que proceda a la terminación y archivo del mismo.

Artículo 30. Conservación y archivo de la documentación

Los expedientes generados en la aplicación de los mecanismos de mediación serán custodiados por la CC en las dependencias de la Secretaría General de la Universidad y se conservarán y archivarán según lo dispuesto en la normativa de la Universidad.

Artículo 31. Comisión de Convivencia y Defensor Universitario

1. El mecanismo de mediación es compatible con las funciones que en materia de mediación y conciliación tiene atribuidas el Defensor Universitario de la Universidad. No obstante, planteado un conflicto de convivencia entre miembros de la comunidad universitaria, las partes no podrán acogerse simultáneamente al mecanismo de mediación y a las actuaciones de mediación o conciliación que realice el Defensor Universitario en ejercicio de las competencias que le confieren los Estatutos y el Reglamento de régimen interno del Defensor Universitario. En el caso en el que ocurriese un conflicto de convivencia, las partes tendrán que determinar a qué instrumento de solución de conflictos quieren acogerse.

2. La CC de la Universidad podrá solicitar al Defensor Universitario que realice la función de mediador en el mecanismo de mediación establecido.

3. La CC y el Defensor Universitario colaborarán en la difusión de los instrumentos de solución de los conflictos de convivencia entre los miembros de la comunidad de la Universidad.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	21/31

Capítulo III. Del procedimiento de mediación en procedimientos disciplinarios respecto del estudiantado

Artículo 32. Caracteres y ámbito del procedimiento de mediación en los procedimientos disciplinarios al estudiantado

1. En los procedimientos disciplinarios respecto del estudiantado regulados en el Título II de la LCU, el instructor podrá proponer a los interesados, que tengan la condición de partes en un conflicto, la remisión del expediente a la CC de la Universidad para la iniciación de un procedimiento de mediación. Por tanto, solo se aplicará en aquellos supuestos en que, además de los presuntos infractores, comparezcan otros interesados en calidad de ofendidos o perjudicados por la posible infracción cometida.

2. El procedimiento de mediación tiene un carácter autocompositivo y voluntario en el que, a través del diálogo activo y respetuoso asistido por una persona mediadora, se intenta llegar a un acuerdo entre las partes del conflicto, que pueda sustituir a la resolución sancionadora del procedimiento disciplinario respecto de uno o más estudiantes.

3. Quedan excluidos del ámbito del procedimiento de mediación en los procedimientos disciplinarios respecto del estudiantado aquellos comportamientos, conductas u omisiones que tengan la consideración de faltas muy graves según el régimen disciplinario de la LCU, las conductas que puedan ser constitutivas de delito, aquellos supuestos que pudieran involucrar situaciones de violencia, discriminación o acoso, aquellos casos que pudieran conllevar fraude académico o deterioro del patrimonio de la Universidad y aquellos otros supuestos que se pudieran dar en los que una de las partes en conflicto sea la Universidad.

Artículo 33. Tramitación del procedimiento de mediación

1. El procedimiento de mediación en el ámbito de un procedimiento disciplinario incoado a uno o varios estudiantes se tramitará por la CC en los términos dispuestos en los artículos 19 c) y 22 de la LCU.

2. Recibido el expediente, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 19.c) de la LCU, la CC decidirá si procede la tramitación ante ella por la vía del procedimiento de mediación, o si debe inhibirse devolviendo el expediente al instructor del procedimiento disciplinario para que continúe con su tramitación.

3. En caso de que la CC acuerde que procede la tramitación de la vía del procedimiento de mediación, se realizarán las actuaciones previstas en el procedimiento del mecanismo de mediación.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	22/31

4. El inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario. Dicha suspensión se mantendrá mientras dure el procedimiento de mediación.

5. Si el procedimiento de mediación concluyera sin acuerdo o no resolviese la totalidad de las cuestiones planteadas, la CC devolverá el expediente al instructor o instructora del procedimiento disciplinario para que continúe con su tramitación por su objeto total o parcial.

6. Si el procedimiento de mediación concluyera con acuerdo y la CC hubiese verificado que no contraviene la normativa de la Universidad, lo comunicará al instructor del procedimiento disciplinario para que proceda a la terminación y archivo del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La aprobación por el Consejo de Gobierno de la CC conllevará la disolución de la Comisión Provisional de Convivencia de la UPCT.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Todas las denominaciones de este acuerdo que emplean la forma del masculino o femenino se entenderán aplicables a cualquier persona con independencia de su género.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A los procedimientos disciplinarios iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma y que estén pendientes de resolución les serán de aplicación las previsiones de estas normas relativas a la posibilidad de acogerse a los medios alternativos de solución de conflictos en los términos en ellas previstos.

DISPOSICIÓN FINAL

Las presentes Normas de Convivencia de la UPCT entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad Politécnica de Cartagena.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	23/31

Anexo I. Definiciones y criterios interpretativos

1. Definiciones

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- Se produce un daño físico o psicológico, o ambos, que puede adoptar distintas manifestaciones.
- Ocurre de forma reiterada ya lo largo del tiempo.
- La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.
- Direccionalidad del acoso.

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

- Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

2. Formas de acoso

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa (ámbito de aplicación objetivo). En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias y maneras de ejercerlo, incluso mediante la combinación de diferentes conductas.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	24/31

a) Acoso laboral

Hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal).

El acoso laboral se produce cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. Y se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil (Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007).

b) Acoso psicológico o moral

De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

c) Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad

Cualquier comportamiento relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

No es necesario en este caso que las conductas o hechos que se manifiestan sean de carácter sexual.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	25/31

Así mismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares (Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella).

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo el debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad son considerados, en todo caso, discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por motivación sexual.

d) Otros acosos discriminatorios

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

El ciberacoso es el hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Hace referencia a la manera de ejercerlo. Todos los acosos definidos pueden realizarse sirviéndose de esta forma.

3. No se considera acoso

- Aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional.
- Actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional o salud de la presunta víctima, por ejemplo, el caso del acoso sexual.
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	26/31

- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Los conflictos.
- Las críticas justificadas.
- La supervisión y control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de los y las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

La posible existencia de un acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona mediante conductas vejatorias o intimidatorias.

4. Listado no exhaustivo de conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso

Con fines orientativos, y nunca de manera exhaustiva, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso que aparecen referidas en distintas normativas. Aunque se recogen asociadas a los tipos de acoso donde se presentan con más frecuencia, no son exclusivas de dichos tipos y pueden algunas de ellas aparecer formando parte de distintos tipos.

a) Acoso laboral

- Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito habitual (laboral, docencia, investigación o estudios) de forma continuada sin ocupación efectiva o asignarla tareas muy por debajo de sus capacidades o sin valor real.
- Dejar incomunicada a una persona de manera continuada sin causa que lo justifique:
- Impedir sus relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo o con el exterior.
- Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros (aislamiento).

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	27/31

- No dirigir la palabra a la persona o evitar el contacto visual, o ambos.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Manipular, ocultar, devolver la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc. de la persona.
- Ocultar deliberadamente información, realizar amenazas o extralimitarse en el ejercicio de las funciones y competencias propias de su cargo.
- Exigirle a esta persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan.
- Establecer restricciones injustificadas en el uso de los medios que dificulten la realización de sus obligaciones.
- Control de forma desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- Vaciar paulatinamente del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona.
- Insultar o menospreciar repetidamente a cualquier persona, reprenderla reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su ámbito habitual o sobre su vida privada.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. de manera injustificada.
- Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.

b) Acoso psicológico o moral

- Intimidaciones verbales: Insultos, menosprecios y burlas repetidas, difusión de rumores sobre su ámbito habitual o su vida privada, etc.
- Intimidaciones psicológicas:
- Vejaciones o tratos degradantes de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando sea de gran intensidad.
- Control de la persona, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal o a través de las tecnologías de la información y comunicación de forma indeseada por parte de la víctima.
- Amenazas para intimidar, provocar miedo, lograr algún objetivo o simplemente para obligar a la otra persona a hacer algo que no quiere.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	28/31

- Agresiones físicas: pueden ser directas: peleas, palizas, golpes, empujones, pequeños gestos molestos como collejas, etc. o indirectas: destrozo de materiales personales, pequeños hurtos, etc.
- Aislamiento social: puede ser directo: excluir, no dejar participar a la persona en actividades o indirecto: ignorar, no contar con ella en las actividades normales de grupo.

c) Acoso sexual

- Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos, etc.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Mal uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo o estudio.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los aseos o vestuarios.
- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- Insinuaciones u ofrecimiento de mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual.
- Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.
- Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual
- Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo, paternidad/maternidad
- Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un trabajador motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	29/31

- Asignar a una persona, a causa de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Ignorar aportaciones, comentario o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista u homófobo.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- La exclusión de mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de esta.
- Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

d) Acoso discriminatorio

- Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, su edad, su estado civil o condición social.
- Se incluyen comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, o lgtbfobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

e) Ciberacoso

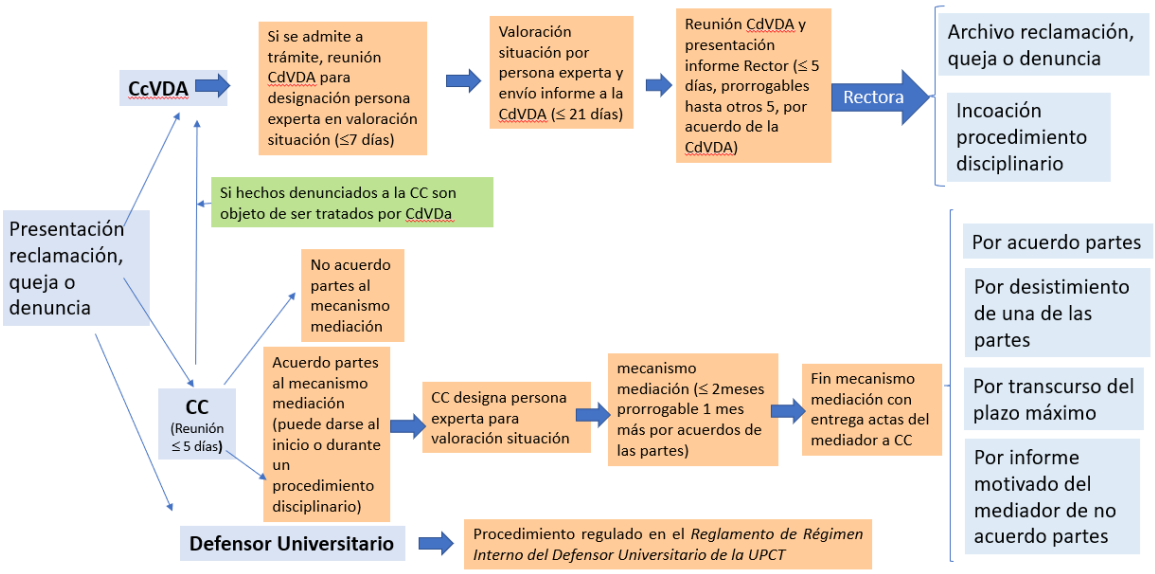
- Hostigamiento: envío de imágenes o de vídeos denigrantes, seguimiento mediante software espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.
- Denigración: distribución de información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	30/31

electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.

- Suplantación de la personalidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.
- Difamación y juego sucio o *outing and trickery* (salida y engaño): violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios.
- Acoso cibernético o *cyberstalking*: conducta de hostigamiento o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución. Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

Anexo II. Esquema mecanismos y procedimiento de tramitación de reclamaciones, quejas o denuncias



CcVDA: Comisión contra la Violencia, Discriminación o Acoso
CC: Comisión de Convivencia

CSV:	73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Fecha:	17/02/2023 14:15:12
Normativa:	Este documento es copia auténtica imprimible de un documento administrativo firmado electrónicamente y archivado por la Universidad Politécnica de Cartagena.		
Firmado Por:	Universidad Politécnica de Cartagena - Q8050013E		
Url Validación:	https://validador.upct.es/csv/73Hfp9EeAVl3RKZihD1rjQvhj	Página:	31/31