

# REGLAMENTO 6/2023, DE CONVIVENCIA, ASÍ COMO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE RESPUESTA FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

Aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria el 28 de julio de 2023 ([BOULPGC nº 10, de 4 de agosto de 2023](#))

## PREÁMBULO

La Ley 3/2022, de 24 de febrero de Convivencia Universitaria (en lo sucesivo, LCU) derogó el Decreto de disciplina Académica de los Centros oficiales de Educación Superior, de 8 de septiembre de 1954, y estableció un régimen disciplinario de los estudiantes adecuado los principios constitucionales. Este régimen, junto con la normativa posconstitucional específica que regula el régimen disciplinario del personal técnico de gestión y de administración y servicios (PTGAS) y del personal docente e investigador (PDI), completa el marco jurídico disciplinario de los tres estamentos universitarios.

Es evidente que el fomento de la convivencia universitaria excede de regímenes disciplinarios y, además, no debe afrontarse al menos exclusiva o preferentemente mediante estos. De ahí que, tanto la LCU como otras muchas directivas de la UE y leyes nacionales, tratan de impulsar el uso de métodos alternativos para solucionar conflictos que permita un clima más favorable a la paz y a la convivencia. Es más, la LCU permite acudir a estos mecanismos ante faltas disciplinarias, no delitos, cometidas por el estudiantado.

La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria comparte con el conjunto del sistema educativo la orientación de la educación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales. De ahí que la formación universitaria en su enfoque integral tiene como finalidad promover en los miembros de la comunidad universitaria y expresamente en el estudiantado el desarrollo de principios éticos y pautas de conducta que sustentan la convivencia como son, la libertad e igualdad de derechos, el respeto a la diferencia, la tolerancia ideológica, la responsabilidad y honestidad intelectual, el mérito individual, la objetividad, imparcialidad y transparencia, las relaciones solidarias, el compromiso de colaboración con la Institución, la defensa y cuidado del patrimonio, la convivencia cívica y la responsabilidad social, que junto con el diálogo, la participación, el pluralismo y la solidaridad, ayuda a construir personas democráticas y estilos de convivencia más armoniosos y humanos.

Buscamos una Universidad que:

- Cree condiciones para que sus integrantes expresen sus opiniones y propuestas con libertad
- Promueva relaciones armoniosas entre sus miembros, optando por el diálogo y la negociación como medio para resolver los conflictos.
- Propicie la vivencia de relaciones de afecto y respeto a las diferencias, procurando el desarrollo de la autoestima y la estima por las demás personas.
- Favorezca el trabajo en equipo y la ayuda mutua con base en la igualdad de derechos y oportunidades para todos y todas.
- Desarrolle relaciones interpersonales de respeto y valoración a las personas, así como la práctica y vivencia de valores morales.
- Estimule el aprendizaje cooperativo, a fin de desarrollar actitudes de aprecio entre los estudiantes y la habilidad de trabajar con los otros en objetivos comunes.
- Cree un clima democrático, promoviendo la participación de los estudiantes en la toma de decisiones y constituyéndose en un lugar propicio y acogedor para estar y aprender.

El artículo 3.2 r) de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en los sucesivo, LOSU), manifiesta expresamente "...la autonomía universitaria de las universidades comprende y requiere: El desarrollo de las normas de convivencia y de los mecanismos de mediación para la solución alternativa de los conflictos en el ámbito universitario". Precisamente es por ello que la LCU requiere que las universidades aprueben una normativa que desarrolle mecanismos de solución de conflictos como herramientas que permitan conseguir y mantener un clima de convivencia de calidad para su buen funcionamiento y, por tanto, para el cumplimiento de los objetivos que, como servicio público, le asignan tanto la propia LOSU como sus específicos Estatutos.

La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en línea con la LCU, parte de que determinadas conductas o conflictos entre miembros de la comunidad universitaria, pertenecientes al mismo o diferente estamento pueden ser afrontados mejor bajo estos procedimientos alternativos, tales como la mediación y la conciliación, ambos métodos autocompositivos. De ahí que, en una clara apuesta por la cultura de la paz, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria acoge la mediación y la conciliación como procedimientos alternativos de resolución de aquellos conflictos que alteren la convivencia o impidan el normal desarrollo de las funciones de docencia, investigación y transferencia del conocimiento, con el objetivo de contribuir a su pacificación y el evitar o suspender, en su caso, la incoación de un procedimiento sancionador, en todos aquellos supuestos susceptibles de ello. Ambos mecanismos se desarrollarán atendiendo a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.

Al propio tiempo, la LCU permite a las universidades en determinados aspectos desarrollar el régimen disciplinario del estudiantado y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, consciente de la importancia de la claridad, la certeza y la seguridad jurídica de tal régimen, opta por afrontar tal desarrollo.

Por otro lado, la LCU, en su artículo 4, no permite, sino que exige a las Universidades establecer disposiciones de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación y el acoso sexual o por razón de sexo; orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Es por ello, así como por simplificación normativa, que la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria incorpora en este Reglamento, con las debidas adaptaciones, el contenido del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género en la ULPGC, aprobado en Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2017, y el contenido del Protocolo del procedimiento de actuaciones frente al acoso laboral, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de julio de 2020. Estos protocolos quedarán derogados, como tales, al entrar en vigor el presente Reglamento. En cambio, mantiene su vigencia el Protocolo de atención a la diversidad de género, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2022, si bien su artículo 7 debe modificarse en el sentido de ser sustituida la referencia que ahora realiza a la aplicación del Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo-Género, al contenido del Título IV de este Reglamento.

Es preciso destacar la creación de un buzón electrónico centralizado que habrá de ponerse en funcionamiento a la entrada en vigor de este Reglamento. Con este buzón se pretende que se canalicen todas las denuncias y comunicaciones en relación con situaciones de convivencia, incluidas las de violencia, discriminación o acoso, que se puedan producir en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, sin perjuicio de las competencias que puedan tener sus distintos órganos.

Este Reglamento se estructura en un preámbulo, cinco títulos, uno de ellos preliminar, tres disposiciones adicionales, tres transitorias, una disposición derogatoria, cinco finales y tres anexos.

En el Título Preliminar se recogen las disposiciones generales; el Título I contiene las normas básicas de convivencia amparadas en el necesario mantenimiento de esta; el Título II regula los medios alternativos de resolución de conflictos, la comisión de convivencia y el procedimiento ante esta; el Título III desarrolla el régimen disciplinario del estudiantado, permitido por la LCU; y, finalmente, el Título IV incorpora procedimientos específicos frente a la violencia, la discriminación y el acoso.

Este Reglamento se dicta en virtud de la Disposición adicional cuarta de la LCU. En la elaboración de este Reglamento se han tenido en consideración otros textos normativos vigentes como son, entre otros, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley canaria 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales; los protocolos aprobados en la ULPGC en desarrollo de algunas de estas leyes; el II plan de Igualdad de la ULPGC, aprobado por el Consejo de Gobierno el 27 de julio de 2022; y el V Plan Estratégico de la ULPGC.

El presente Reglamento ha sido elaborado siguiendo los mandatos de la Ley 3/2022, de 24 de febrero de convivencia universitaria, con criterios participativos y de audiencia a toda la comunidad universitaria primero, y con un texto más elaborado después a la representación sindical del estudiantado, PTGAS y PDI. Recibidas las distintas enmiendas o sugerencias, estas fueron debatidas y analizadas en el seno de la Comisión de Convivencia que se constituyó de forma provisional por Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2022 para, entre otras funciones, elaborar el presente Reglamento.

En concreto durante el plazo de un mes se puso el primer borrador y su justificación a disposición de toda la comunidad universitaria, a fin de que alegaran cuantas sugerencias y cambios consideraran oportunos. Recibidas las enmiendas y sugerencias fueron estudiadas por la Comisión en distintas reuniones, siendo incorporadas al texto la mayor parte de ellas.

El texto resultante se trasladó para la consideración de un experto independiente y se requirió el preceptivo informe a los Servicios Jurídicos de la ULPGC. A la vista del informe mencionado y de la consideración del experto, desde la Secretaría General se remite un último borrador a la Comisión de Convivencia a efectos de que debata e incorpore, en su caso, los reparos, exigencias o sugerencias al texto definitivo. Dado que el resultado final del borrador difería del original que, en su momento, se había presentado a toda la comunidad universitaria, la Comisión de Convivencia estimó conveniente dar un nuevo plazo de audiencia y participación a los representantes de cada uno de los estamentos de la comunidad universitaria.

Recibidas las sugerencias y enmiendas en concreto de la representación del PDI, tanto de la JPDI como del CEPDIL, y tras dos reuniones con esta la Comisión de Convivencia acuerda incorporarlas en tanto que mejoraban y aclaraban ciertos aspectos del texto.

## **TÍTULO PRELIMINAR.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.- Objeto y finalidad**

1. Este Reglamento tiene por objeto la aprobación de un régimen jurídico integral de la convivencia en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) conforme a los principios y valores democráticos establecidos en la Constitución española. Por lo que la ULPGC promueve:
  - a) El respeto a la diversidad y a la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables.
  - 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 sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
  - d) La transparencia en el desarrollo de la actividad académica.
  - e) La utilización y conservación de los bienes y recursos de la ULPGC 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 las leyes y normas

de la ULPGC.

2. El concreto régimen disciplinario de los colectivos que integran la comunidad universitaria se contiene:
  - a) Para el estudiantado, en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria (LCU), complementada por el Título III de este Reglamento.
  - b) Para el personal docente e investigador (PDI) y para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por normativa laboral que a estos dos últimos colectivos les sea de aplicación.
3. Este Reglamento con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario, delimita su ámbito en desarrollar y concretar:
  - a) En el Título I, las normas básicas de convivencia.
  - b) En el Título II, la mediación y la conciliación como mecanismos posibles para solucionar conflictos de convivencia entre miembros de la comunidad universitaria siempre que no constituyan falta disciplinaria, como también los que constituyendo falta sean cometidos por cualquier estudiante. Para este último supuesto se establecen los necesarios mecanismos de conexión con el procedimiento disciplinario aplicable al estudiantado.
  - c) En el Título III, el desarrollo del régimen disciplinario de los estudiantes que permite la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, que lo complementará,
  - d) En el Título IV, las normas para la detección, prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación y el acoso de cualquier tipo.

#### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

1. Este Reglamento se aplicará a toda la comunidad universitaria, que a los efectos de este Reglamento se entenderá integrada por PDI, PTGAS y todo el estudiantado de la ULPGC.
2. Asimismo, a los solos efectos de este Reglamento se entenderá también como comunidad universitaria a cualesquiera personas distintas de las referidas en el apartado anterior, pero que pertenezcan a empresas externas contratadas por la Universidad y que presten sus servicios en ella. Igualmente, aquellas otras que no forman parte de ninguno de los colectivos anteriores, pero que son usuarias de los servicios proporcionados por la ULPGC o ejecutan actividades dentro de sus campus o con ocasión de actividades organizadas o participadas por la ULPGC.
3. El presente Reglamento se aplicará tanto a las conductas que se realicen en las dependencias físicas como virtuales de la ULPGC, así como en los demás lugares en los que se desarrolle el servicio público encomendado a esta Institución, incluyendo los lugares en los que se realicen prácticas externas y similares.

#### **Artículo 3.- Definiciones**

A los efectos de este Reglamento se entiende por:

1. Conflicto de convivencia: cualquier situación o conducta que altere la normal convivencia, constituya o no infracción disciplinaria.
2. Mediación: el procedimiento autocompositivo de resolución de conflictos en el que una o más personas con formación en mediación, llamadas mediadoras, facilitan el acercamiento de las posiciones de las partes para que estas, si voluntariamente lo aceptan, alcancen por sí mismas un acuerdo que solucione la controversia.
3. Conciliación: el procedimiento autocompositivo de resolución de conflictos en el que una o más personas, llamadas conciliadoras, ayudan a las partes a que sean ellas las que adopten un acuerdo que solucione sus controversias, o, en su defecto, les propone la forma de solucionarlo de manera mutuamente satisfactoria, y que las partes voluntariamente pueden aceptar o no.
4. Género: la forma en la que cada persona comunica o expresa su identidad de género a

través de su estética, lenguaje, comportamiento, actitudes u otras manifestaciones, pudiendo coincidir o no con aquellas consideradas socialmente relativas al género asignado socialmente según el sexo de nacimiento.

5. Identidad de género: la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, sin que deba ser definida por terceros, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al nacer y pudiendo involucrar o no la modificación de la apariencia o de las funciones corporales a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de cualquier otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.
6. Discriminación: cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, a menos que la medida esté objetivamente justificada por una finalidad legítima y que los medios para su consecución sean apropiados y necesarios.
7. Acoso o acoso discriminatorio: cualquier comportamiento, en cualquiera de sus formas y haciendo uso o no de medios informáticos o de telefonía móvil, que tiene por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, vejatorio, humillante u ofensivo.
8. Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
9. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
10. Discriminación por razón de género: la situación discriminatoria en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de sexo o de circunstancias directamente relacionadas con su condición biológica, de una forma menos favorable que otra en una situación análoga. No son medidas discriminatorias por razón de sexo las que, aunque planteen un tratamiento diferente para hombres y mujeres, tienen una justificación objetiva y razonable, como las que fomentan la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de protección especial por motivos biológicos o en la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
11. Racismo y discriminación racial directa e indirecta: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.
12. Acoso laboral: toda conducta de violencia verbal o psicológica, dirigida 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, en el marco de la relación laboral o funcional, y que crea un entorno hostil o humillante y perturba su vida laboral.
13. Represalia discriminatoria: cualquier trato adverso contra una persona o grupo de personas por el hecho de haber presentado alguna queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el objetivo de impedir, evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que son o han sido sometidas, o contra las personas que colaboran o participan en un procedimiento iniciado a raíz de esta queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso. Quedan excluidos los supuestos que puedan ser constitutivos de ilícito penal.
14. Fraude académico: cualquier comportamiento premeditado, realizado a través de cualquier medio, tendente a falsear los resultados de una prueba (eliminatória o no, incluyendo exámenes) o trabajo, propio o ajeno, realizado como requisito para superar una asignatura o acreditar el rendimiento académico.

#### **Artículo 4.- Cauce centralizado para las denuncias y comunicaciones de conflictos de convivencia**

1. Todas las denuncias en relación con situaciones de conflicto de convivencia, incluidas las de violencia, discriminación o acoso, que se hayan producido en el ámbito objetivo del presente Reglamento habrán de presentarse en un buzón electrónico, creado a tales efectos.
2. Este buzón servirá también para la comunicación de cualquier conflicto de convivencia, aunque no se haya presentado denuncia y se haya resuelto en el seno de la dirección de un centro, servicio o de cualquier otra dependencia universitaria, debiendo su responsable remitir comunicación mensual de los que se hayan producido en ellos a efectos preventivos y estadísticos.
3. La gestión del buzón electrónico corresponde a la persona responsable de la convivencia en la ULPGC.
4. Esta función que se atribuye a la persona responsable de la convivencia no altera las competencias que corresponden a los distintos órganos 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 Institución.
5. La función de este buzón implica facilitar la coordinación con las distintas unidades y servicios con competencias en convivencia, así como la centralización de todas las quejas y denuncias, de suerte que permita canalizar la generalidad de actuaciones en materia de conflictos y la toma de decisiones adecuadas al respecto. Esta información facilitará la extracción de datos y estadísticas que, además, conllevará una mayor transparencia.
6. En cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, este buzón permite que la denuncia, si se desea, se realice de forma anónima.

### **TÍTULO I.- REGLAS DE CONVIVENCIA**

#### **CAPÍTULO I.- Normas básicas de convivencia**

##### **Artículo 5.- Corresponsabilidad universitaria, derecho y deber general de respeto**

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Reglamento tienen el derecho de recibir y el deber de mantener una actitud de respeto y deferencia en su relación con el resto de los miembros en las actividades docentes, académicas, culturales, lúdicas o de cualquier otro tipo en las que participen, sean de carácter presencial o no, así como con los terceros que de forma directa o indirecta se relacionen con la Institución.

##### **Artículo 6.- Normas generales de convivencia**

A efectos de preservar la convivencia conforme a los valores democráticos no estará permitido:

- a) Ninguna actuación que suponga discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción, opinión, edad, diversidad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia física, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de los miembros de la ULPGC, del personal de las entidades colaboradoras o que presten servicio en ella.
- b) La realización de cualquier acto que atente contra la seguridad de las personas o cosas o que las ponga en riesgo indebido y la tenencia de objetos a tal fin.
- c) Llevar a cabo cualquier actividad que atente contra la seguridad y salud o que suponga un riesgo inaceptable o cause perjuicio a los demás miembros de la ULPGC, o a la propia Institución, o dificulte la convivencia. En particular, queda prohibido fumar en todas las dependencias de la ULPGC, salvo en sus espacios externos y al aire libre.
- d) La realización de cualquier acto o comportamiento que impida o dificulte la normal prestación del servicio por afectar a la docencia, la investigación, el estudio, la gestión administrativa,

la celebración de actos académicos o el desarrollo de procesos electorales.

- e) Que miembro alguno de la comunidad universitaria se encuentre en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el recinto de la ULPGC, incluyendo en este último caso, su tenencia, distribución y consumo.
- f) Que miembro alguno de la comunidad universitaria no observe una adecuada higiene personal para garantizar un ambiente saludable y respetuoso.
- g) La usurpación de bienes de la ULPGC, la retención de estos una vez extinguido el título que legitima su posesión, causarles daños e incumplir las disposiciones que regulan su uso.
- h) La utilización de los equipos informáticos de la ULPGC para fines distintos a aquellos establecidos por las reglas del servicio; la entrada no autorizada en los sistemas informáticos; la perturbación de su funcionamiento y la modificación o la utilización fraudulenta de archivos electrónicos.

#### **Artículo 7.- Normas básicas de convivencia en el aula**

1. Solo tendrá derecho a asistir a las actividades docentes vinculadas a una asignatura el estudiantado matriculado en ella. El profesorado responsable de cada actividad podrá denegar, la asistencia a aquellas personas no matriculadas, salvo que la dirección del Centro, por motivos justificados, ordene lo contrario.
2. El estudiantado asistente a una actividad docente tendrá la obligación de identificarse si fuera requerido a ello por el profesorado responsable de la actividad. A tal efecto, y de conformidad con la normativa vigente, tendrá la obligación de llevar permanentemente consigo el documento nacional de identidad, sin perjuicio de poder acreditar su personalidad mediante la tarjeta universitaria u otro medio legalmente válido.
3. Todas las personas que participen en una actividad docente, tanto estudiantado como profesorado, guardarán la debida puntualidad en la entrada y salida de clase.
4. Durante el desarrollo de las actividades docentes no podrán consumirse alimentos ni bebidas, salvo agua.
5. El estudiantado asistente a las actividades docentes desarrolladas en el aula deberá prestar la atención debida y abstenerse de todo acto que impida o dificulte su normal desarrollo. En particular, se guardará el silencio que resulte adecuado en cada momento, atendiendo en todo caso a las indicaciones de la persona responsable de la actividad.
6. Durante las actividades docentes en el aula deberán apagarse o silenciarse los teléfonos móviles. No está permitido usarlos ni para llamar, ni para enviar ni recibir mensajes, ni para cualquier otro uso no vinculado con la actividad desarrollada en el aula.
7. El uso de dispositivos electrónicos como ordenadores, tabletas y similares durante las clases se ceñirá exclusivamente a favorecer que se mejore el seguimiento de la docencia, siempre que así lo autorice el profesorado responsable.
8. No se permitirá hacer fotografías ni grabaciones de audio o vídeo durante las actividades docentes en el aula, salvo consentimiento expreso del profesorado responsable de la actividad y de quienes puedan ser objeto de la fotografía o grabación.

#### **Artículo 8.- Normas básicas en el desarrollo de pruebas o exámenes**

1. Las pruebas o exámenes solo podrán celebrarse por el profesorado responsable de la asignatura o aquel otro que se designe por el departamento, pudiendo asistirles cualquier otro PDI de la ULPGC.
2. Salvo en el caso de examen público, además del profesorado responsable y quien le asista, solo podrá estar presente en las pruebas y exámenes vinculados a una asignatura el estudiantado que se encuentre matriculado en ella, en los términos establecidos en la normativa sobre calificación y evaluación de la ULPGC. El estudiantado que tome parte en la realización de pruebas o exámenes tendrá la obligación de identificarse si fuera requerido a ello por el profesorado responsable de la actividad. A tal efecto, y de conformidad con la normativa vigente, tendrá la obligación de llevar consigo el documento nacional de identidad, sin perjuicio de poder acreditar su personalidad mediante la tarjeta universitaria u otro medio legalmente previsto.

3. Todo el estudiantado tiene la obligación de abstenerse de la utilización o cooperación en procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación y en los trabajos que realice.
4. En la elaboración de trabajos, resolución de casos prácticos o cualquier otra actividad objeto de evaluación, está prohibido el plagio, en todo o en parte, de obras intelectuales de cualquier tipo.
5. Está prohibido que en los recintos donde se celebren pruebas de evaluación presenciales el estudiantado tenga a su alcance cualquier dispositivo electrónico que permita la comunicación o el almacenamiento de datos, salvo que el tipo de evaluación lo requiera y el profesorado responsable de la evaluación lo autorice. En cualquier caso, y puesto que se carece de lugares de consignas, es responsabilidad del estudiantado dónde o a quién deje sus dispositivos, sin que asuma el profesorado responsabilidad alguna por un eventual daño, desaparición o extravío de estos.
6. No se permitirá hacer fotografías ni grabaciones de audio o video durante el desarrollo de cualesquiera pruebas de evaluación o exámenes en el aula, salvo consentimiento expreso del profesorado responsable de las pruebas y de quienes puedan ser objeto de la fotografía o grabación.
7. Está prohibido apoderarse por cualquier medio fraudulento o por abuso de confianza del enunciado de las pruebas, cuestionarios, exámenes o medios de evaluación, en beneficio propio o ajeno, antes de su realización.
8. Está prohibida la sustracción, alteración o destrucción de las pruebas, cuestionarios, exámenes o medios de evaluación ya realizados, así como de los documentos en los que, en cualquier soporte, consten las notas o calificaciones, en beneficio propio o ajeno.

#### **Artículo 9.- Normas básicas de convivencia en zonas comunes**

1. Toda persona que se encuentre en el recinto de la ULPGC tendrá la obligación de identificarse si fuera requerido para ello por las autoridades académicas, el profesorado en el ejercicio de sus funciones docentes, el PTGAS responsable en cada dependencia y el personal de seguridad.
2. En los pasillos, patios y demás zonas comunes de la ULPGC, incluyendo las áreas de deporte o recreativas, así como en las salas de estudio que específicamente se habiliten a tal efecto y en las aulas de informática, no podrán realizarse actos que impidan, dificulten o alteren el normal desarrollo de las actividades docentes, de investigación, de estudio, de gestión administrativa, culturales, de celebración de actos académicos o de desarrollo de procesos electorales que estén teniendo lugar en las demás dependencias de la ULPGC.
3. Está permitido el consumo de alimentos y bebidas, excepto las alcohólicas, en las zonas comunes de la ULPGC, o en zonas especialmente habilitadas, debiendo guardarse en todo caso las normas de higiene, recogiendo cualquier resto de comida y envases, y el cuidado necesario para evitar su deterioro y el de su mobiliario. En las salas de estudio, en particular, queda prohibido el consumo de todo alimento.
4. En las aulas de informática o laboratorios específicos en los que pudiera ser perjudicial para las personas o los equipos, queda prohibido el consumo de todo alimento o bebida, incluso agua. Igualmente, deberán respetarse las reglas específicas de uso que se establezcan en cada caso.
5. Está permitida la colocación de anuncios dentro de la ULPGC en los tableros específicamente habilitados a dicho fin, siempre que su contenido guarde relación con la actividad y los fines propios de la universidad, previa autorización de la persona titular de los decanatos, centros, servicios o administraciones de los edificios, según sea el caso.

#### **Artículo 10.- Normas básicas de convivencia en dependencias administrativas**

1. Las personas usuarias de los servicios de la ULPGC respetarán las reglas de acceso a estas dependencias y el orden establecido para la atención al público.
2. Queda prohibido todo acto que impida, dificulte o altere el normal desarrollo de las actividades de gestión administrativa realizadas por estos servicios, ya tenga lugar dentro o fuera de sus dependencias.

## **CAPITULO II.- Medidas para el mantenimiento y restablecimiento de las normas básicas de convivencia**

### **Artículo 11.- Medidas para el mantenimiento y el restablecimiento de la convivencia dentro del aula o dependencia análoga**

1. El profesorado responsable de una actividad docente podrá requerir para que salgan del aula, laboratorio o dependencia análoga a la persona o personas que, encontrándose en ella, se nieguen a identificarse o, identificándose, no se encuentren matriculadas en la asignatura a la que se vincula la actividad, salvo que se encuentren en la situación de prematrícula conforme al apartado 2 de este artículo, o en la situación contemplada en el artículo 7.1.
2. El profesorado responsable de la actividad docente respetará, en todo caso, la posible coincidencia entre los plazos de matriculación y el inicio del curso académico, así como la posibilidad de ampliación de matrícula.
3. Durante el desarrollo de actividades docentes, el profesorado responsable podrá adoptar las medidas estrictamente necesarias para garantizar la prestación del servicio, el normal desarrollo de la actividad y la convivencia, de conformidad con las normas del presente Reglamento y las reglas de funcionamiento del servicio. En particular, podrá dirigir al estudiantado las órdenes y prohibiciones que resulten necesarias para tales fines, pudiendo incluso ordenar la expulsión del aula, laboratorio o dependencia análoga si la gravedad de la situación así lo requiriera, o previa advertencia si la situación fuera reiterada.
4. Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que hubiera lugar, las medidas se adoptarán durante el tiempo estrictamente necesario para el restablecimiento de la convivencia.
5. Dependiendo de la gravedad de los hechos y las medidas provisionales adoptadas, el profesorado responsable deberá dejar constancia de unos y otras en un parte de incidencias, que enviará a la persona titular de la dirección del centro en el que tales hechos se hubieran producido.
6. Si de las circunstancias anteriores se derivara algún tipo de conflicto de convivencia o infracción administrativa, la dirección responsable habrá de interponer la correspondiente denuncia en el buzón electrónico previsto en el artículo 4 de este Reglamento.

### **Artículo 12.- Medidas para el mantenimiento y el restablecimiento de la convivencia durante el desarrollo de pruebas de evaluación**

1. La persona responsable de la prueba o examen podrá requerir para que abandone el aula a aquella persona o personas que, encontrándose en ella, se nieguen a identificarse o, identificándose, no se encuentren matriculadas en la asignatura a la que se vincula la prueba o el examen.
2. En el desarrollo de pruebas de evaluación y exámenes, el profesorado tiene la potestad para adoptar todas las medidas necesarias que garanticen su desarrollo en condiciones de igualdad y respeto a la legalidad. En particular, deberá velar por que no se utilicen medios y no se desarrollen hechos que supongan fraude y que vulneren el carácter individual de las pruebas.
3. Entre otras medidas, el profesorado responsable de las pruebas y exámenes podrá realizar cuantas inspecciones oculares considere necesarias y el estudiantado tiene el deber de colaborar con el mismo.
4. En caso de descubrir la existencia de dispositivos de comunicación o medios fraudulentos durante la realización de pruebas o exámenes, el profesorado responsable podrá poner fin a la participación del estudiantado implicado en ellas y disponer su inmediato abandono del aula. Asimismo, y si fuera necesario, podrá disponer que se mantenga alejado de las vías de acceso al aula, para ello podrá solicitar el auxilio del PTGAS o del personal de seguridad.
5. Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que hubiera lugar, las medidas se adoptarán durante el tiempo estrictamente necesario para el restablecimiento de la convivencia.
6. La relación circunstanciada de los hechos y las medidas adoptadas deberán constar en un

parte de incidencias redactado por el profesorado responsable y enviado al Decanato o Dirección de la Facultad, Centro o Escuela, respectivamente, donde se hayan producidos los hechos.

#### **Artículo 13.- Medidas para el mantenimiento y restablecimiento de las normas básicas de convivencia que se produzca en zonas comunes de la ULPGC**

1. Las autoridades de cualquier dependencia universitaria y, en caso de urgencia, el personal de administración y servicios de las conserjerías o del servicio de seguridad, adoptarán, cuando se produzcan en las zonas comunes de la ULPGC, todas las medidas necesarias para evitar o poner fin a:
  - a) Las actuaciones que atenten contra la seguridad de las personas o cosas.
  - b) Las actividades que atenten contra la seguridad y salud.
  - c) Las actuaciones que, de manera injustificada, impidan o dificulten la normal prestación del servicio por afectar a la docencia, la investigación, el estudio, la gestión administrativa, la celebración de actos académicos o el desarrollo de proceso electorales.
2. La autoridades o personal referido en el apartado anterior podrán dirigir a las personas autoras de las actuaciones descritas las órdenes y prohibiciones que resulten necesarias para ponerles fin incluso, previa advertencia, la expulsión del recinto.
3. Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que hubiera lugar, las medidas provisionales se adoptarán durante el tiempo estrictamente necesario para el restablecimiento de la convivencia.
4. La relación circunstanciada de los hechos y las medidas provisionales adoptadas deberán constar en un parte de incidencias redactado por las autoridades y personal al que se refiere el apartado I de este artículo.
5. Si de las circunstancias anteriores se derivara algún tipo de conflicto de convivencia o infracción administrativa, las autoridades o personal contemplado en el punto 1 de este precepto habrá de interponer la correspondiente denuncia/comunicación en el buzón electrónico previsto en el artículo 4 de este Reglamento.

#### **Artículo 14.- Medidas para el mantenimiento y restablecimiento de la convivencia en cualquier otra dependencia virtual de la ULPGC**

Las mismas medidas contempladas en los preceptos anteriores, con su necesaria adecuación al concreto ámbito virtual, se adoptará por el responsable de la actividad de que se trate.

### **CAPÍTULO III.- Estructuras de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria implicadas en la convivencia**

#### **Artículo 15.- La Comunidad Universitaria**

Corresponde a la comunidad universitaria en su conjunto favorecer la creación y protección de unos entornos de convivencia pacífica que permita el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento, sin perjuicio de que la universidad cuente con estructuras específicas especialmente implicados en la gestión y solución de conflictos de convivencia.

#### **Artículo 16.- Titular del Rectorado**

La persona titular del Rectorado de la ULPGC, en su condición de máxima autoridad de esta institución de la que ejerce su dirección y ostenta su representación, velará por el cumplimiento del presente Reglamento.

#### **Artículo 17.- La Defensoría universitaria**

Corresponde a la Defensoría Universitaria velar por el respeto a los derechos y a las libertades de todos los miembros de la comunidad universitaria en el ámbito de la ULPGC y ejercer las funciones que le atribuye su normativa específica.

### **Artículo 18.- La Comisión de Convivencia Universitaria y la persona responsable de convivencia**

1. La Comisión de Convivencia Universitaria (CCU) es un órgano colegiado cuya función es velar por la convivencia pacífica en la ULPGC y aplicar los mecanismos de mediación y conciliación como medios de solución de conflictos de convivencia, en los términos establecidos en el Título II del presente Reglamento.
2. La composición, organización y funcionamiento de esta Comisión se establecen en el Título mencionado en el apartado anterior.
3. La persona responsable de convivencia, además de presidir la CCU, tiene atribuida la gestión del buzón electrónico de denuncias y comunicaciones contemplado en el artículo 4.

### **Artículo 19.- La Unidad de Igualdad**

1. Corresponde a la Unidad de Igualdad la promoción y el impulso de políticas activas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en los términos establecidos en los Estatutos de la ULPGC.
2. También a petición de la Comisión de Convivencia y del Gabinete de inspección de servicios habrá de asesorar en el cumplimiento del presente Reglamento ante situaciones de discriminación o acoso que se produzcan en el ámbito de la ULPGC.

### **Artículo 20.- El Gabinete de Inspección de Servicios**

1. El Gabinete de Inspección de Servicios (GI), que actuará regido por los principios de independencia y autonomía, tiene la función de velar por el correcto funcionamiento de los servicios que presta la ULPGC, así como las funciones de incoación e instrucción de los expedientes disciplinarios que afecten a miembros de la comunidad universitaria.
2. El GI de la ULPGC, respetando el principio de confidencialidad, prestará la colaboración que sea necesaria a los distintos órganos que lo requieran para contribuir a la correcta aplicación del presente Reglamento.

### **Artículo 21.- Otros órganos de actuación frente a las conductas de discriminación o acoso**

1. El Servicio de Prevención de Riesgos laborales y Unidad de Protección Radiológica (SPRL y UPR) con el cometido establecido en el Título IV de esta norma.
2. El Comité Asesor (CAS) con la composición y cometido previsto en el Capítulo V del Título IV.

### **Artículo 22.- Los titulares de los distintos centros, servicios y edificios**

Los titulares de los distintos centros, servicios y edificios son responsables de mantener la convivencia pacífica y de considerar que los hechos que tengan lugar en sus dependencias, físicas o virtuales, puedan ser constitutivas de cualquier conflicto de convivencia, habrán de comunicarlos a través del buzón centralizado de quejas/denuncias/comunicaciones, con independencia de que el conflicto se haya resuelto en su seno.

## **TÍTULO II.- MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE CONVIVENCIA, DE LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA Y DEL PROCEDIMIENTO ANTE ESTA**

### **CAPÍTULO I.- Medios alternativos de solución de los conflictos de convivencia**

#### **Artículo 23.- La mediación y la conciliación como medios alternativos de resolución de conflictos de convivencia**

1. La ULPGC acoge como medios alternativos de resolución de conflictos de convivencia, la mediación y la conciliación para las conductas realizadas por cualquier miembro de la comunidad universitaria que no constituyan infracción disciplinaria.
2. Además, acoge asimismo la mediación y la conciliación para las conductas realizadas por el estudiantado que puedan ser constitutivas de infracción disciplinaria.

3. Ambos procedimientos deben ajustarse en todo caso a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.
4. Por parte de la Comisión de Convivencia de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (CCU) se organizarán periódicamente cursos de formación dirigidos a toda la comunidad universitaria y, sobre todo, y específicamente para la especialización en tareas de mediación y conciliación de conflictos de convivencia universitarios.

## **CAPÍTULO II.- La comisión de convivencia de la ULPGC**

### **Artículo 24.- Constitución, composición y nombramiento**

1. Aprobado este Reglamento, la persona titular del Rectorado comunicará a toda la comunidad universitaria la apertura de tres listas o bolsas de postulantes a ser miembros de la CCU, una por el estamento del PDI, otra por el estamento del PTGAS y finalmente otra por el correspondiente al estudiantado. En estas listas pueden anotarse todas aquellas personas que, perteneciendo a cualquiera de los estamentos, deseen formar parte de la CCU y tengan formación y/o habilidades para gestionar y realizar actividades de mediación o conciliación conforme a los artículos 3.2 y 3.3 de este texto legal.
2. A la entrada en vigor de este Reglamento se constituirá la CCU, que estará integrada por siete miembros: dos representantes del PDI a tiempo completo -de los cuales por lo menos uno deberá tener vinculación permanente con la Universidad-, dos representantes del PTGAS y dos representantes del estudiantado y presidirá la persona responsable de convivencia designada por la persona titular del Rectorado.
3. Por cada uno de los estamentos señalados en el párrafo precedente, deberá haber un representante del sexo masculino y otro del sexo femenino. Asimismo, en el PDI y PTGAS deberá haber, por cada estamento, un representante del funcionariado y otro del sector laboral. Solo en caso de imposibilidad absoluta podrán alterarse estas exigencias.
4. Dichos representantes serán nombrados por el Consejo de Gobierno a propuesta de la persona titular del Rectorado entre las personas que se postulan en las listas referidas en el apartado 1 de este artículo. La propuesta del titular del Rectorado tendrá en cuenta junto a las exigencias del apartado anterior, las capacidades, titulaciones y trayectoria de los postulantes dado el cometido que deben desarrollar.
5. Para cada colectivo se nombrará el mismo número de personas suplentes, señalando el orden de prelación de las mismas en el mismo acto de nombramiento. Las personas suplentes pasarán a integrar la CCU en caso de vacante, así como cuando concurra causa de abstención o recusación en alguna de las personas titulares. En caso de que hubiera vacantes sin suplencias, se procederá a su elección por el Consejo de Gobierno por el tiempo que reste de mandato.
6. La condición de miembro de la CCU, con la excepción de la persona que la presida, es incompatible con la titularidad de cargos unipersonales de gobierno en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
7. En todo caso, las actuaciones de la CCU no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, y se regirán por los principios de independencia y autonomía.
8. La condición de miembro de la CCU, con la excepción de la persona que la presida, es incompatible con la titularidad de cargos unipersonales de gobierno en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
9. En todo caso, las actuaciones de la CCU no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, y se regirán por los principios de independencia y autonomía.

### **Artículo 25.- Funciones**

1. A la CCU le corresponderá, en exclusiva, aplicar el procedimiento de mediación o conciliación en el seno de los procedimientos disciplinarios de estudiantes a que se refieren los artículos 19 c) y 22 de la Ley de Convivencia Universitaria.
2. También podrá, a solicitud de las partes, aplicar el mecanismo de mediación y conciliación

a cualquier otro conflicto de convivencia que no constituya falta disciplinaria. Esto se entiende sin perjuicio de las funciones de mediación u otras formas de composición en los conflictos ajenos a los procedimientos disciplinarios que corresponda a la Defensoría Universitaria, en los términos que establece la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

3. La CCU podrá desarrollar otras funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden las personas titulares del Rectorado, Vicerrectorado, Secretaría General y Gerencia de la Universidad.

#### **Artículo 26.- Régimen de funcionamiento**

1. La CCU adoptará sus acuerdos por mayoría de votos. En caso de empate tendrá voto dirimente quién ejerza las funciones de la presidencia.
2. La CCU acordará quién o quiénes de sus miembros es el adecuado en cada conflicto para aplicar la conciliación o la mediación. Si bien para la mediación de no haber en su seno persona con la formación adecuada, propondrá una persona externa a la CCU, pudiendo ser, incluso, externa a la ULPGC.
3. También podrá solicitar el auxilio o colaboración de otros órganos o servicios de la Universidad.
4. Los miembros de la CCU no podrán ser nombrados instructores de los procedimientos disciplinarios a que se refiere esta disposición. Asimismo, 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.
5. La Gerencia de la Universidad dotará a la CCU de los medios necesarios para el desempeño de sus funciones.
6. La participación del estudiantado en la CCU podrá ser reconocida en función de las horas de asistencia hasta un máximo de tres créditos ECTS.
7. Los miembros de la CCU deberán observar el deber de confidencialidad respecto de cualquiera de las actuaciones previstas en el presente Reglamento. Este deber subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente de la situación estatutaria o laboral en que se encuentren.

### **CAPÍTULO III.- Del procedimiento de mediación o conciliación**

#### **Artículo 27.- Inicio del procedimiento de mediación o conciliación**

1. En aquellos procedimientos disciplinarios en los que, además del o de los infractores, comparezcan otros interesados, en calidad de ofendidos o perjudicados por la infracción, las partes podrán, en el plazo de diez días, manifestar su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación o conciliación, mediante comunicación dirigida al instructor del procedimiento disciplinario. A tal efecto, cuando las partes convengan en ello, el instructor deberá remitir el expediente a la CCU en el plazo máximo de diez días.
2. Tanto en el supuesto previsto en el apartado anterior, como en cualquier otro, la CCU, en el plazo de diez días, y tras la realización de las comprobaciones oportunas, adoptará alguna de las siguientes decisiones:
  - a) La procedencia de la tramitación del procedimiento de mediación o conciliación.
  - b) La devolución, en su caso, del expediente al instructor para la continuación del procedimiento disciplinario.
3. La resolución por la que se declare la procedencia de la tramitación del procedimiento de mediación o conciliación será notificada a las partes. El inicio del procedimiento de mediación o conciliación 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 o conciliación.

### **Artículo 28.- Actuaciones en el procedimiento de mediación o conciliación**

En ambos mecanismos las personas mediadoras y conciliadoras actuarán con la flexibilidad necesaria y realizarán cuantas actuaciones consideren precisas para alcanzar el fin perseguido, levantándose acta de cada reunión.

### **Artículo 29.- Finalización del procedimiento de mediación o conciliación**

1. Si las partes implicadas llegaran a un acuerdo, que tendrá carácter confidencial, este se formalizará por escrito y será firmado por ambas, conservando cada una un ejemplar, que llevará el visto bueno de la persona mediadora o conciliadora.
2. Tal acuerdo será registrado por la CCU y, si fuera el caso, se comunicará a quien instruya para que proceda al archivo del expediente disciplinario.
3. El acuerdo de mediación o conciliación podrá incluir la realización de alguna medida sustitutiva de la eventual sanción, como son la participación o colaboración en actividades formativas, culturales, de salud pública, deportivas, de extensión universitaria o de relaciones institucionales que, en ningún caso excederá de tres meses. En tales casos, dicha medida será notificada por la persona mediadora o conciliadora a los órganos competentes para llevar a cabo la misma.
4. Si las partes implicadas no logran llegar a un acuerdo total o solo se alcanzara un acuerdo parcial, se comunicará a la persona instructora, con devolución del expediente, para que el procedimiento disciplinario continúe con su tramitación, por su objeto total o parcial, alzándose la suspensión acordada.

### **Artículo 30.- Conservación y archivo de la documentación**

Los expedientes de los mecanismos de mediación/conciliación serán custodiados por la CCU en las dependencias de la Secretaría General de la ULPGC, y se conservarán y archivarán según lo dispuesto en la normativa de la ULPGC.

### **Artículo 31.- Relación de la mediación o conciliación con las funciones de mediación del Defensor Universitario**

1. El mecanismo de mediación o conciliación contemplado en este Reglamento es compatible con las funciones que en materia de mediación y conciliación y buenos oficios puede asumir, de conformidad con la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, la Defensoría Universitaria de la ULPGC.
2. La CCU y la Defensoría Universitaria colaborarán en la difusión de los instrumentos de solución de los conflictos de convivencia entre los miembros de la comunidad de la ULPGC.

## **TÍTULO III.- Del régimen disciplinario del estudiantado**

### **Artículo 32.- Objeto y ámbito**

1. El régimen disciplinario del estudiantado de la ULPGC es el establecido en la Ley 3/2022 de Convivencia universitaria aplicable. Este régimen será aplicado a todo el estudiantado incluido al que esté en situación de movilidad.
2. El objeto de este Título es tan solo desarrollar la LCU en los aspectos permitidos por la misma.

## **CAPÍTULO I.- Faltas y sanciones**

### **Artículo 33.- Faltas muy graves**

Se consideran faltas muy graves:

- a) Realizar novatadas o cualesquiera otras conductas o actuaciones vejatorias, física o psicológicamente, que supongan un grave menoscabo para la dignidad de las personas, tales como ofensas graves, de palabra u obra, calumnias o injurias, realizadas por cualquier medio. Cuando la vejación no suponga un grave menoscabo para la dignidad de las

personas será calificada como falta grave de las recogidas en el artículo 34 de este cuerpo legal.

- b) Acosar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria. El ejercicio de violencia menos grave podrá ser considerado falta grave de las recogidas en el artículo 34 de esta norma.
- c) Acosar sexualmente o por razón de sexo.
- d) Discriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal o social.
- e) Alterar, falsificar, sustraer o destruir, independientemente del medio utilizado, cualesquiera documentos académicos, utilizar documentos falsos ante la universidad o cometer falsedad en las declaraciones responsables o en otras declaraciones o testimonios ante ella.
- f) Destruir y deteriorar de manera irreparable o sustraer obras catalogadas del patrimonio histórico y cultural de la universidad.
- g) Plagiar total o parcialmente una obra, o cometer fraude académico en la elaboración del Trabajo de Fin de Grado, el Trabajo de Fin de Máster o la Tesis Doctoral.
- h) Incumplir las normas de salud pública establecidas para los centros universitarios, sus instalaciones y servicios, poniendo en riesgo a la comunidad universitaria.
- i) Suplantar a un miembro de la comunidad universitaria en su labor propia o prestar el consentimiento para ser suplantado en relación con las actividades universitarias.
- j) Impedir el normal desarrollo de los procesos electorales de la universidad.
- k) Haber sido condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso que suponga la afectación de un bien jurídico distinto, cometido en los centros universitarios, sus instalaciones y servicios, o relacionado con la actividad académica de la universidad.

#### **Artículo 34.- Faltas graves**

Se consideran faltas graves:

- a) Apoderarse indebidamente del contenido de pruebas, exámenes o controles de conocimiento.
- b) Deteriorar gravemente los bienes catalogados del patrimonio histórico y cultural de la Universidad.
- c) Impedir la normal celebración de actividades universitarias de docencia, investigación o transferencia del conocimiento, sin perjuicio del respeto a la libertad de expresión.
- d) Cometer fraude académico distinto del previsto en el artículo 33 g). Se entenderán incluidas, entre otras, las siguientes conductas:
  - Copiar de la prueba de evaluación de otro estudiante con o sin el consentimiento de este último.
  - Copiar mediante el uso de material no autorizado durante las pruebas de evaluación (chuletas, libros de texto, hojas de examen con código distinto al de la sesión, anotaciones en los libros, etc.)
  - Plagiar en un trabajo presentado para la evaluación.
  - Valerse de dispositivos electrónicos para la realización de las pruebas de evaluación, salvo autorización expresa del profesor responsable del aula.
- e) Utilizar indebidamente contenidos o medios de reproducción y grabación de las actividades universitarias sujetas a derechos de propiedad intelectual.
- f) Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la Universidad en sus instalaciones y servicios. En particular, el incumplimiento reiterado de la prohibición de fumar en todo el recinto universitario.
- g) Acceder sin la debida autorización a los sistemas informáticos de la universidad.

### **Artículo 35.- Faltas leves**

1. Se consideran faltas leves:
  - a) Acceder a instalaciones universitarias a las que no se tenga autorizado el acceso.
  - b) Utilizar los servicios universitarios incumpliendo los requisitos establecidos de general conocimiento.
  - c) El incumplimiento de las normas básicas de convivencia contenida en esta normativa que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.
  - d) Realizar actos que deterioren los bienes del patrimonio de la universidad.
2. Cuando las conductas a que se refiere el apartado anterior produzcan un daño o riesgo grave para la seguridad de las personas, serán calificadas como falta grave, de conformidad con lo previsto en la letra f) del artículo anterior.

### **Artículo 36.- Sanciones y otras medidas**

1. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas muy graves:
  - a) La expulsión de dos meses hasta tres años de la universidad en la que se hubiera cometido la falta.  
  
La sanción con expulsión deberá constar en el expediente académico hasta su total cumplimiento.  
  
Cuando la falta se refiera al plagio o fraude académico en la elaboración de la tesis doctoral, la sanción estará dentro de la mitad superior de la citada horquilla entre los dos meses y los tres años.
  - b) La pérdida de derechos de matrícula parcial, durante un curso o semestre académico.
2. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas graves:
  - a) La expulsión de hasta un mes de la universidad en la que se hubiera cometido la falta. Esta sanción no se podrá aplicar durante los períodos de evaluación final y de matriculación según hayan sido definidos por cada universidad.
  - b) La pérdida del derecho a la convocatoria ordinaria en el semestre académico en el que se comete la falta y respecto de la asignatura en la que se hubiera cometido, salvo que ya se haya ejercido dicho derecho con la presentación al examen o prueba final correspondiente, en cuyo caso sólo cabrá imponer la sanción de la letra anterior.  
  
La pérdida de derechos de matrícula no podrá afectar a los derechos relativos a las becas en los términos previstos en su normativa de desarrollo.
3. La amonestación privada es la sanción aplicable por la comisión de faltas leves.
4. Cuando se utilicen documentos falsos o se cometa falsedad en declaraciones responsables ante la Universidad, además de la sanción podrá proceder la revisión de oficio o extinción de los efectos de los actos de la Universidad fundamentados en dichos documentos.
5. En los fraudes académicos y demás faltas que impidan evaluar la prueba o examen, además de la sanción procederá la descalificación en esa asignatura y convocatoria con "suspense, O", por lo que la decisión sobre su calificación quedará suspendida hasta la resolución del procedimiento disciplinario.
6. A los/las estudiantes que hayan cometido una falta grave el órgano disciplinario correspondiente, y con la debida motivación, podrá sustituir las sanciones previstas en el apartado 2 de este precepto por algunas de las medidas sustitutivas contempladas en el artículo 20 de la LCU por tiempo suficiente para cumplir su función educativa, pero con un límite no superior a tres meses.
7. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resultase que el hecho podría ser constitutivo de delito, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

## **CAPÍTULO II.- Procedimiento disciplinario**

### **Artículo 37.- Régimen jurídico del procedimiento disciplinario**

El procedimiento disciplinario del estudiantado de la Universidad se regirá por las disposiciones de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, por lo establecido en el presente Reglamento, así como, supletoriamente, por lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

### **Artículo 38.- Principios de la potestad disciplinaria y del procedimiento disciplinario**

1. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
  - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
  - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora.
  - c) Principio de responsabilidad.
  - d) Principio de proporcionalidad, referido tanto a la clasificación de las faltas y sanciones, como a su aplicación.
  - e) Principio de prescripción de las faltas y las sanciones.
  - f) Principio de garantía del procedimiento.
2. El procedimiento disciplinario se regirá por los siguientes principios:
  - a) En ningún caso se podrá imponer una sanción sin que se haya tramitado el necesario procedimiento.
  - b) El procedimiento deberá establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a órganos distintos.
  - c) Se ajustará a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.
  - d) A lo largo de todo el procedimiento, la o las personas presuntamente responsables podrán estar asistidas por una persona de su elección, a quien la persona instructora deberá tener al tanto del desarrollo de dicho procedimiento.
  - e) Respecto de aquellos casos que involucren conductas que pudieran constituir violencia, discriminación o acoso, serán de aplicación los siguientes principios:
    - 1) Enfoque de género: Dicho enfoque de género, además, incorporará una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquiera otra desigualdad social.
    - 2) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por algún representante u otro acompañante de su elección, a lo largo del procedimiento.
    - 3) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
    - 4) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
    - 5) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas; todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- 6) Prevención y prohibición de represalias: tanto durante el curso del procedimiento como al término de este, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier clase de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia o acoso sexual, acoso por razón de sexo y por cualquier otra circunstancia, en los términos previstos en la normativa aplicable.

Asimismo, deberán garantizarse medidas adecuadas y herramientas oportunas para el acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas, Y, de ser posible, dicho acompañamiento se realizará, preferentemente, por personas del mismo sexo de la víctima si esta así lo manifiesta, aplicando los protocolos o procedimientos específicos correspondientes.

3. No podrán sancionarse aquellos hechos en los que, apreciándose identidad de sujeto, hecho y fundamento, hayan sido ya sancionados en la vía penal o administrativa.

#### **Artículo 39.- Medios de prueba**

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

#### **Artículo 40.- Procedimiento simplificado**

1. En aquellos casos en los que la persona instructora considere que los hechos puedan ser constitutivos de una falta leve, se podrá llevar a cabo la tramitación mediante un procedimiento simplificado, con reducción de plazos, que constará de los siguientes trámites:
  - a) Inicio del procedimiento.
  - b) Alegaciones formuladas al inicio del procedimiento durante el plazo de cinco días.
  - c) Trámite de audiencia, únicamente cuando la resolución vaya a ser desfavorable para el interesado.
  - d) Resolución.
2. En el caso que un procedimiento exigiera la realización de un trámite no previsto en el apartado anterior, deberá ser tramitado de manera ordinaria.

#### **Artículo 41.- Plazo máximo de resolución y caducidad**

1. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución en el procedimiento disciplinario es de seis meses a contar desde la fecha del acuerdo de incoación, salvo en el procedimiento simplificado, que será de treinta días.
2. El vencimiento del plazo máximo para resolver sin que se haya dictado y notificado la resolución expresa producirá la caducidad del procedimiento. En este caso, la resolución que declare la caducidad ordenará el archivo de las actuaciones.
3. La caducidad del procedimiento no producirá por sí sola la prescripción de la o las faltas, pero el procedimiento caducado no interrumpirá el plazo de prescripción.

#### **Artículo 42.- Registro de la sanción en el expediente del estudiante**

1. Las sanciones que se impongan por la comisión de faltas graves y muy graves se inscribirán en el expediente académico del estudiante. Igualmente, se inscribirán las medidas sustitutivas adoptadas por la comisión de faltas graves.
2. La cancelación de la inscripción en el expediente académico del estudiantado se realizará, de oficio o a solicitud del interesado, transcurrido un año a contar desde que se haya cumplido o hay prescrito la sanción o medida.

## **TÍTULO IV.- DE LA NORMATIVA ESPECÍFICA FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO**

### **CAPÍTULO I.- Disposiciones generales**

#### **Artículo 43.- La ULPGC como espacio de respeto y tolerancia**

1. La ULPGC vela para que el ámbito universitario sea un espacio de respeto y tolerancia, libre de agresiones y de cualquier tipo de discriminación.
2. La ULPGC a efectos de promover la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, aprueba la normativa específica que contempla medidas de prevención y de respuestas frente a las mismas.
3. De esta manera, la ULPGC de conformidad con el Plan de Igualdad y de su Plan Estratégico institucional, adopta una actitud proactiva para la construcción de una sociedad igualitaria, y no tolerará ninguna forma de violencia, discriminación o acoso con independencia de quién sea la posible víctima o la persona que presuntamente pueda ser responsable.

#### **Artículo 44.- Objeto de la normativa específica**

El objeto de esta normativa específica es establecer procedimientos de actuación que se apliquen a:

- a) La prevención de situaciones de violencia, discriminación y acoso principalmente a través de tres tipos de acciones que son la formación dirigida a la comunidad universitaria; la difusión, información y código de buenas prácticas; y la evaluación de riesgos psicosociales y ambientales, con la consecuente aplicación de medidas preventivas o correctoras.
- b) La respuesta rápida a las quejas y denuncias, que serán tramitadas y resueltas dentro de la responsabilidad de actuación de la ULPGC como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico, garantizando la prontitud y la confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, que resultan procedentes, si fuera el caso.

#### **Artículo 45.- Ámbito de aplicación**

1. El ámbito de aplicación de esta normativa específica es el establecido en el artículo 2 del presente Reglamento.
2. En todo caso, el contenido de este Título se aplicará a todas las relaciones interpersonales, ya sean horizontales o verticales, descendentes o ascendentes, que tengan lugar en el espacio físico o virtual de la Universidad o fuera de ellos, en tanto que las presuntas víctimas o las personas agresoras estén vinculadas a la ULPGC y que el delito o falta denunciado no haya prescrito.
3. En el caso concreto de tratarse de acoso laboral el contenido de este Título a excepción del Capítulo IV se aplicará a todo el personal de la ULPGC, sea funcionario o laboral, tanto PDI como PTGAS. Asimismo, resulta de aplicación al personal investigador de la ULPGC y al personal externo a la ULPGC que mantenga algún tipo de vinculación con esta, cuando la situación constitutiva de acoso laboral sea provocada por personal propio de la Institución.

#### **Artículo 46.- Compatibilidad con el derecho a la tutela judicial**

Cualquier persona que, comprendida en el ámbito de aplicación de este Reglamento, considere que ha sido objeto de cualquiera de las conductas contenidas en este Título tiene derecho a presentar denuncia, sin perjuicio de su derecho de acudir a la jurisdicción ordinaria.

## **CAPÍTULO II.- Medidas de prevención**

### **Artículo 47.- Finalidad de las medidas de prevención**

1. Las medidas de prevención tienen como fin evitar la comisión de actos de acoso y discriminación a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a las personas que integran la comunidad universitaria, a fin de promover la identificación y la prevención de tales conductas.
2. Las medidas de prevención deberán incidir en la promoción de la cultura del respeto a la igualdad y a la diversidad, entre ellas a las de diversidad de género y orientación sexual, así como en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.

### **Artículo 48.- Medidas de prevención a adoptar**

Se llevarán a cabo las siguientes actuaciones en materia de prevención de las conductas de violencia, discriminación y acoso:

1. Información y sensibilización:
  - a) Las personas que integran la comunidad universitaria serán informadas de la existencia y del contenido del presente Título. A tal efecto se organizarán sesiones informativas con carácter anual en la Universidad. También se dará a conocer a las empresas colaboradoras, así como a las entidades en las que el estudiantado realice sus prácticas externas.
  - b) Este Reglamento, subrayando en especial el contenido de este Título se incluirá en la página web de la Unidad de igualdad de la ULPGC. En dicha web se publicará también la información relativa a espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de conductas violentas, discriminatorias y de acoso, una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de violencia, discriminación y acoso, así como de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones y denuncias en estas materias. Progresivamente se irán incorporando a estos espacios otros materiales de interés que se vayan generando, como códigos de buenas prácticas.
  - c) Las webs institucionales del resto de las unidades organizativas de la ULPGC deben tener un enlace directo a estos espacios y recursos.
  - d) Para la difusión del contenido de este Título, de la guía prevista y, en general, del compromiso de la ULPGC con la “tolerancia cero”, se desarrollarán campañas informativas periódicas, dirigidas al estudiantado, al PTGAS y al PDI, entidades de prácticas y empresas contratistas. Las campañas impulsadas por la Institución en su conjunto serán negociadas previamente con la representación de los respectivos colectivos. En el momento en que entre en vigor esta normativa se llevará a cabo una campaña informativa mediante su difusión masiva a través de correo electrónico a todo el personal y al estudiantado de la ULPGC, así como a las entidades de prácticas y empresas contratistas.
  - e) Al inicio de cada curso se difundirán campañas de sensibilización frente a la violencia, discriminación y acoso.
2. Concienciación y capacitación:
  - a) Se impulsará la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos colectivos de la comunidad universitaria, dirigidas a sensibilizar y a desmitificar patrones y estereotipos que reproducen las situaciones de discriminación, violencias y acosos.
  - b) En los contratos que realice la ULPGC con terceros, así como en los pliegos de condiciones de contrataciones externas habrá de incluirse cláusulas que penalicen el incumplimiento de las normativas sobre violencias, discriminación y acosos.
  - c) Se desarrollarán programas formativos generales y específicos, dirigidos a todos los colectivos de la Universidad: estudiantado, PTGAS, PDI y personal investigador. En especial, se ofrecerá formación a las personas integrantes de las comisiones de igualdad de los centros y a las personas que ostenten cargos de responsabilidad. Estos

módulos formativos conllevarán la concesión de créditos.

3. Otras medidas:

- a) La Unidad de igualdad, respetando la normativa de protección de datos, llevará un registro estadístico en soporte informático en el que se recojan los datos sobre violencia, discriminación y acoso, identificando el sexo y el colectivo universitario de la persona denunciante y de la denunciada, a fin de elaborar una memoria anual que, con la información extraída, permita la puesta en marcha de nuevas acciones para prevenir conductas violentas, discriminatorias y de acoso.
- b) La Unidad de igualdad, a través de la actuación coordinada con el SPRL y UPR, llevará a cabo un estudio de periodicidad bianual, sobre una muestra proporcionalmente representativa de los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria. En el estudio se indagará sobre la posible percepción, conocimiento y consecuencias de las conductas violentas, discriminatorias y de acoso en el ámbito de la Universidad. Se garantizará el carácter anónimo de las respuestas. Los resultados de dicho estudio servirán como indicadores, con un triple propósito: Valorar la necesidad de intensificar, cuantitativa y cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención; considerar los resultados como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de otras medidas preventivas; e incorporar los resultados al correspondiente diagnóstico, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- c) El buzón centralizado contemplado en el artículo 4 del presente Reglamento, recogerá las denuncias frente a conductas específicas prevista en este Título, denuncias que podrán hacerse de forma anónima.

### **CAPÍTULO III.- Reclamaciones, denuncias y garantías del procedimiento**

#### **Artículo 49.- Legitimación**

1. A los efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente Título tienen legitimación:
  - a) Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria que se considera víctima de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso sexual o por razón de sexo-género, o laboral en el ámbito de la ULPGC.
  - b) La representación del PDI, PTGAS y del estudiantado.
  - c) Cualquiera otra persona que, siendo miembro de la Comunidad Universitaria o de las empresas externas, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de discriminación o acoso en el ámbito de la ULPGC.
  - d) Cualquiera otra persona que, en el ámbito de la relación personal con la posible víctima, pueda tener conocimiento de los presuntos hechos.
2. En los tres últimos supuestos, cuando no sea la persona afectada la que presente personalmente la reclamación o denuncia, esta debe ratificarla en el momento que sea requerido por el Gabinete de Inspección de servicios (GI) encargado de realizar el trámite. No obstante, se podrá actuar de forma preventiva, de no mediar esta.

#### **Artículo 50.- Presentación de reclamaciones o denuncias**

1. La reclamación o denuncia por discriminación, violencia o acoso de todo tipo habrá de presentarse necesariamente en el buzón electrónico centralizado, contemplado en el artículo 4 de este Reglamento, a la que se dará absoluta prioridad. Con todo podrá presentarse ante el registro de cualquier órgano o unidad de la Universidad, ante el GI o mediante cualquiera de las formas contempladas en la legislación vigente. Sin embargo, en tales casos, serán las unidades administrativas que la reciban las que tendrán que presentarlas en el buzón electrónico centralizado. Solo cuando la persona responsable de convivencia dé traslado al GI podrá este comenzar el procedimiento correspondiente.
2. La presentación de la reclamación o denuncia se hará siguiendo el modelo que se recoge en el ANEXO I, salvo si se tratara de acoso laboral en cuyo caso habrá de seguir el modelo que se adjunta en el ANEXO II. El escrito o formulario de denuncia correspondiente estará

alojado en el caso del ANEXO I en la web de la Unidad de igualdad, y ambos (ANEXO I y II) en la web del SPRL y UPR, así como en la web del GI para su descarga o cumplimentación telemática.

3. A estos efectos, recibida la reclamación o denuncia en el buzón electrónico, se pondrá de forma inmediata en conocimiento del GI, que comunicará en un periodo no superior a cinco días lectivos la reclamación o denuncia al titular del Rectorado, quien podrá, mediante resolución expresa, solicitar información reservada con carácter previo a la apertura, si procediera, de un expediente disciplinario. Igualmente, el citado Gabinete informará de la existencia de la denuncia a la Unidad de Igualdad y al SPRL y UPR. Estos podrán emitir, si les fuera solicitado, un informe que se acompañará al expediente.

#### **Artículo 51.- Denuncia falsa**

Si de la investigación se concluyera que se ha presentado una denuncia falsa, se incoará el correspondiente expediente disciplinario a las personas implicadas, sin perjuicio del resto de acciones legales que se procedieran.

#### **Artículo 52.- Asesoramiento y apoyo**

Con antelación a la presentación de la denuncia, si así se les requiriera, la Unidad de Igualdad o el SPRL y UPR podrán asesorar y apoyar a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posibles.

#### **Artículo 53.- Medidas cautelares**

1. Si en el curso del procedimiento hubiese circunstancias concretas que así lo aconsejaran, previo informe de la Unidad de Igualdad o del SPRL y UPR, el titular del Rectorado podrá adoptar de manera inmediata las medidas cautelares y complementarias que fueran procedentes: atención médica, psicológica, social, entre otras, bien a través de medios propios de la ULPGC o a través de recursos externos.
2. En los casos de denuncia de violencias, discriminación o acoso, si se ve necesario, el GI puede solicitar, cautelarmente, la separación de la persona afectada y la presunta persona agresora hasta que finalice el procedimiento, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo o estudio, cambio de oficina o aula, movilidad funcional, etc.), que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso pueden comportar para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o estudio ni modificación sustancial de las mismas.
3. En los casos en que la medida cautelar sea separar a la persona afectada de la presunta persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo o estudio, es la persona afectada quien decide si lo realiza ella o la presunta persona agresora. El Departamento o Centro debe facilitar, en todo momento, que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

#### **Artículo 54.- Garantías del procedimiento**

El procedimiento de debe cumplir las siguientes garantías:

1. Respeto y protección a las personas: La ULPGC adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las presuntamente discriminadas y acosadas y discriminadoras y acosadoras. 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. En todo momento a lo largo del procedimiento las personas implicadas, si así lo requieren, podrán ser asistidas por alguna persona de la representación unitaria o sindical u otra persona acompañante de su elección.
2. Confidencialidad, anonimato y sigilo: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, ni hacer uso de la información obtenida para beneficio propio, de terceras personas o en perjuicio del interés público. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos

numéricos identificativos, tanto a la persona supuestamente víctima de discriminación o acoso como a la supuestamente autora de tales conductas, así como a aquellas otras que testifiquen, preservando de este modo su identidad.

3. Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con profesionalidad, diligencia y sin demoras innecesarias, de forma que el procedimiento de comprobación pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
4. Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo a las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán con buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la reclamación o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona demandante como de la demandada. El procedimiento ha de garantizar, en todo caso, el derecho a la dignidad e intimidad de ambas, así como velar por la integridad física y moral de la persona reclamante, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y/o psicológicas que se derivan de una situación de discriminación, violencia o acoso.
6. Prohibición de represalias y garantía de indemnidad: En el caso de detectarse represalias sobre las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre los temas relativos al presente Título se actuará expresamente en los términos previstos en la normativa aplicable. La ULPGC se asegurará de que tanto las personas denunciadas, como las que presten asistencia en cualquier momento del proceso —facilitando información o interviniendo en calidad de testigos—, o las que actúen como órganos instructores en expedientes disciplinarios no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo, tanto sobre su persona, su familia o sus bienes. La investigación de cualquiera de estas acciones corresponderá al órgano competente y tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable, sin perjuicio del ejercicio de acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad penal, civil y/o social, resultasen oportunas.
7. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
8. Restitución de las personas denunciadas: La Universidad adoptará las medidas necesarias con el objetivo de restablecer la situación en la que se encontraba la persona denunciante antes de la experiencia de discriminación, violencias o acoso, garantizando que retome sus actividades (estudios o actividad docente, investigadora o laboral) de la manera más similar posible a su situación original y asegurando que no tenga contacto con la persona agresora.

#### **CAPÍTULO IV.- Del procedimiento de investigación reservada común a todo tipo de discriminación o acoso con exclusión del acoso laboral**

##### **Artículo 55.- Procedimiento de información reservada y peritaje**

1. A la vista de la denuncia presentada el GI acordará, a la mayor brevedad y, en todo caso, en un plazo no superior a diez días, la práctica de la información reservada mediante resolución motivada. Asimismo, designará a la persona que realizará el peritaje, garantizando en su caso, el deseo de la posible víctima de acoso para que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.
2. La ULPGC dispondrá de una relación de profesionales de dentro y fuera de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. La elección estará a cargo de una Comisión constituida por representantes del GI, del SPRL y UPR y de la Unidad de Igualdad de la ULPGC. Las personas nombradas deberán contar con formación acreditada en género y en acoso, así como en materia jurídica, según criterios públicos. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, conforme a principios profesionales de experiencia y titulación.
3. La comunidad universitaria y cualquier persona que preste servicio en la ULPGC tendrá la obligación de cooperar con la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de

investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la Unidad de Igualdad y del SPRL y UPR para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias.

4. Las previsiones en materia de abstención y recusación, previstas con carácter general en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, serán aplicables a todas las personas que intervengan en estos procesos.

#### **Artículo 56.- Reglas de actuación en el procedimiento de información reservada**

A quien efectúe la instrucción le corresponderá realizar su actuación con arreglo al presente procedimiento:

1. Tomará declaración a las partes, que podrán aportar cuanta documentación deseen, incluidos otros informes periciales. Así mismo, de oficio o a instancia de cualquiera de las partes, podrá citar a declarar a testigos, invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad, los costes emocionales y otros riesgos que podrán afectar a las personas implicadas.
2. Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida concluyendo con la existencia o no de conducta de discriminación de cualquier tipo. En caso de haberla, se propondrán de forma inmediata las medidas necesarias para poner fin a la situación si no se hubiesen adoptado hasta ese momento.
3. Las conclusiones de la instrucción deberán ser remitidas al GI en un plazo no superior a los quince días para que se pueda cumplir con la duración total del trámite de información reservada, que no deberá exceder de tres meses.
4. Este plazo podrá ampliarse a seis meses, en casos excepcionales que así lo requieran y con la motivación adecuada del GI.

#### **Artículo 57.- Conclusión del procedimiento de información reservada**

1. Recibida la información reservada, el GI podrá incoar el oportuno expediente disciplinario o archivar la denuncia formulada. En este último caso, deberá emitir un informe que justifique su decisión y en el caso de que vaya en contra del informe de instrucción tendrá que elaborar un contra-informe que justifique el archivo de la denuncia.
2. Sin perjuicio de lo anterior, y en función del contenido de la información reservada, se podrán implementar las recomendaciones que aquella contuviera, a cuyos efectos serán órganos asesores la Unidad de Igualdad, el SPRL y UPR y el Comité de Seguridad y Salud.
3. Cuando se incoe expediente disciplinario, el GI velará por que el nombramiento de la persona que instruya el expediente recaiga en una persona especialista en Derecho con conocimiento en materia de violencia, discriminaciones y acosos.
4. Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o en el transcurso de este se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el GI deberá ponerlo en conocimiento de la persona titular del Rectorado quien cursará la correspondiente denuncia ante los órganos competentes.

### **CAPITULO V.- Del procedimiento de actuación frente al acoso laboral**

#### **Artículo 58.- Respuesta ante el acoso laboral**

La ULPGC rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cual sea su rango jerárquico y aplicándose a todos los colectivos existentes, por lo que regula el procedimiento para dar respuesta a las denuncias o quejas presentadas por el personal de la ULPGC ante una situación que pueda ser constitutiva de acoso laboral tal cual quedó definido en el artículo 3.

#### **Artículo 59.- Iniciación del procedimiento de respuesta frente al acoso**

1. El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito de denuncia, cuyo modelo

figura en el Anexo II, en el buzón electrónico centralizado.

2. El/la denunciante debe formular la denuncia en un plazo máximo de tres meses a contar desde aquel en que se produjo el incidente o incidentes, o si se refiere a una conducta persistente, en el plazo de tres meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta. La persona afectada puede tomar nota de las supuestas situaciones de acoso, siguiendo el diario de incidentes que para estas situaciones tiene elaborado el Instituto nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), ubicado en su web oficial <https://www.insst.es/> y denominado "Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes".
3. Cuando el/la denunciante no sea el propio interesado, el GI, solicitará al mismo que corrobore la denuncia y de su consentimiento a fin de poder iniciar las actuaciones previstas en este protocolo. Iniciado el protocolo si la persona interesada decide revocar la denuncia podrá hacerlo en cualquier momento del inicio del procedimiento.
4. El GI en un periodo que no supere los cinco días deberá constituir un comité asesor (CAS), para llevar un estudio del caso presentado. Se aplicarán a los miembros de dicho comité y en general a cualquier persona que intervenga durante el desarrollo de este procedimiento, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
5. El CAS estará integrado por las siguientes personas:
  - a) El responsable de convivencia.
  - b) Un/a jurista perteneciente a los colectivos del PDI o PTGAS de la ULPGC con conocimientos en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
  - c) Una persona con la categoría de técnico del SPRL y UPR, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
  - d) Un/a Delegado/a de Prevención del colectivo denunciante (PTGAS o PDI)

Los componentes del CAS, a excepción de la persona responsable de la comisión de convivencia serán designados por el GI.

1. Será el GI quién actúe como unidad administrativa de gestión de este procedimiento, debiendo nombrar para instruir el mismo a una persona dentro de los integrantes del CAS.
2. En el inicio del procedimiento el CAS podrá solicitar información, si fuera necesario, en materia psicosocial al SPRL y UPR o de cualquier otra manera que estime conveniente, tratando de llegar, a una valoración inicial del caso en un plazo no superior a cinco días desde la constitución y primera reunión de este. De esta valoración inicial del caso, dicho comité y mediante su instructor o instructora emitirá un informe donde debe quedar reflejado:
  - a) No admitir a trámite la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este procedimiento.
  - b) Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este capítulo y siguiendo el orden de fases en el mismo planteada.

En cualquier caso, dicho informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/CAS.
  - Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta.
  - Actuaciones previas si las hubiera.
  - Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos realizados por el propio comité o con apoyo del mediador o del perito, según sea).
  - Conclusiones.
  - Medidas propuestas.
  - En el caso de que el informe sugiera el archivo de las actuaciones, deberá contener mínima e ineludiblemente un mínimo de motivación que lo justifique.
3. Para garantizar la protección de las personas implicadas, la persona titular del Rectorado podrá proponer la movilidad de aquellas, de forma que no se produzca vinculación alguna

entre ellas durante el tiempo que dure el proceso y a fin de evitarles perjuicios mayores. Asimismo, como medida complementaria, si fuera necesario y en función de la salud de las personas según la fase de acoso en la que se actúe, se podrá ofrecer a las partes en conflicto, atención médica, psicológica, social u otras, bien mediante medios propios de la ULPGC o recurriendo a medios externos.

#### **Artículo 60.- Fase Inicial. Propuesta de una persona mediadora**

1. En esta fase el CAS puede proponer una mediación entre partes para intentar resolver el conflicto, roces o las discrepancias que puedan existir. Se intenta en esta fase controlar el conflicto que se ha generado para resolverlo desde la fase inicial, intentando que no llegue a dejar de ser conflicto y pase a llamarse acoso.
2. Con la mediación, la persona mediadora, buscará un acercamiento de posiciones entre las personas implicadas en el conflicto, a fin de que la gestión de este se desarrolle de la forma más sencilla y práctica posible. Para realizar esta mediación, ambas partes del conflicto deben estar de acuerdo. En caso de que no haya acuerdo entre ellas, el CAS dará paso a la segunda fase del procedimiento previsto en el precepto siguiente.
3. La ULPGC, en su caso, se compromete a facilitar a la persona mediadora/conciliadora los recursos necesarios para poder realizar correctamente su trabajo pudiendo contar o solicitar a otras personas expertas que le puedan asesorar durante la mediación/conciliación.
4. La ULPGC dispondrá de una lista de personas mediadoras/conciliadoras con experiencia en la gestión de conflictos, demostrable y contrastable, que preferentemente pertenecerán al colectivo de trabajadores de la ULPGC. En su defecto, tratándose de personal externo, este deberá cumplir el perfil solicitado y su contratación quedará condicionada a que las disponibilidades presupuestarias lo permitan.
5. No debe transcurrir más de quince días desde que se acepta la mediación y se conoce el nombre de la persona mediadora, hasta que esta comience su labor. La persona instructora del procedimiento en fase de mediación/conciliación dará el apoyo necesario a la persona mediadora para que pueda realizar sus funciones de la mejor forma posible.
6. Concluida la mediación entre las partes, la persona mediadora elaborará un informe de resultados en un plazo máximo de diez días. En dicho informe se recogerán los siguientes datos:
  - a) Reuniones establecidas para la mediación, fechas, aportaciones y acuerdos entre partes. Resumen de actuaciones.
  - b) Medidas correctoras propuestas y consensuadas para solucionar el conflicto.
7. Una vez elaborado y puestos a disposición de las partes el informe de mediación, estas, si están de acuerdo con el mismo, lo firmarán, concluyendo así el procedimiento.
8. Dicho informe será trasladado por la persona instructora tanto al GI como al SPRL y UPR a fin de que el primero cierre, con carácter provisional, el expediente incorporando las medidas correctoras que se hayan acordado y de que el segundo pueda controlar el cumplimiento y eficacia de la implantación de tales medidas. Deberá a tal efecto, emitir un informe en un plazo no superior a treinta días respecto a cómo se está desarrollando las medidas contempladas y la satisfacción de las partes.
9. Verificado el cumplimiento del acuerdo se dará por finalizado el procedimiento en esta fase y cerrado definitivamente el expediente.

#### **Artículo 61.- Fase de procedimiento. Investigación del caso por el Comité Asesor**

1. Si en la fase inicial, contemplada en el artículo anterior, no hay mediación, porque alguna de las partes no da su consentimiento, porque la mediación no prospera, o el acuerdo alcanzado se incumple, el CAS continuará con la fase del procedimiento, esto es la investigación-comprobación.
2. En el caso de que los/las delegados de prevención hubieran participado como acompañantes en la fase de mediación, el CAS se constituirá de nuevo para esta nueva fase con nuevos delegados de prevención.
3. Las pautas para seguir en la fase de investigación serán las siguientes:

- a) En esta fase y reunido el CAS, la persona instructora realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir, incluida la que haya derivado después del proceso de mediación/conciliación, si tuvo lugar, y determinará si se aprecian o no indicios suficientes de una posible situación de acoso laboral. En esta fase, la persona que lleve la instrucción podrá solicitar el asesoramiento de un especialista o perito experto en materia de acoso laboral.
- b) La ULPGC dispondrá de una lista de peritos con experiencia, conocimientos y formación específica en acoso, además de perfil académico en materia jurídica y perteneciente al colectivo de la ULPGC. En su defecto, tratándose de personal externo, este deberá cumplir el perfil solicitado y su contratación quedará condicionada a que las disponibilidades presupuestarias lo permitan.
- c) El CAS podrá establecer las reuniones que considere necesarias para la investigación del caso. Dichas reuniones pueden celebrarse con las partes implicadas en el procedimiento, bien de forma conjunta o por separado, pudiendo hacerse acompañar por las personas delegadas de prevención, persona de confianza o acompañante de su elección distinto de los anteriores. También podrá solicitarse la presencia del perito.
- d) De forma general la comunidad universitaria y en particular la unidad o servicio donde trabaja el denunciante tendrá la obligación de colaborar con la persona que instruya el caso a lo largo de todo el proceso de investigación.
- e) Será de aplicación en materia de abstención o recusación lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- f) Al término de dicha investigación, la persona que lo instruya elaborará el informe de conclusiones que presentará al CAS, para que sus componentes lo firmen como conformidad con el mismo dando por finalizada la investigación. Esta segunda fase no debe tener una duración superior a quince días.
- g) Tras la firma del informe de conclusiones, el CAS lo remitirá al GI. Este último, en un plazo no superior a cinco días desde su recepción, tendrá que adoptar alguna de las siguientes decisiones:
  1. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas proactivas que mejoren la situación existente.
  2. Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procediera, medidas correctoras de la situación. En este caso designará la persona instructora.
  3. Si se detectara alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

#### **Artículo 62.- Seguimiento y control**

1. El informe de conclusiones y las medidas adoptadas, en su caso, serán controlados por el GI, quien los remitirá a los responsables de la unidad o servicio donde se haya materializado la situación de acoso, para que se implanten y apliquen las medidas correctoras propuestas.
2. Asimismo, notificará el informe y las medidas al SPRL y UPR para que este pueda realizar un seguimiento de las medidas correctoras propuestas y valorar la eficacia de estas.
3. Con los datos que tiene el SPRL y UPR deberá realizar el seguimiento estadístico, así como podrá anonimizando los datos, informar de estos al Comité de Seguridad y Salud.

#### **Disposición adicional primera.- Referencia al género**

Todas las denominaciones que en este Reglamento hacen referencia a miembros de la comunidad universitaria, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género masculino o femenino.

**Disposición adicional segunda.- Cumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades laborales dos o más empresas, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

A tal fin, se establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales, informando de ello al personal trabajador. En materia de coordinación de actividades empresariales, esta debe llevarse a cabo en conformidad con lo establecido en la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Los procedimientos previstos en el Título IV del presente Reglamento deberá darse conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades en las que el estudiantado realice sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

**Disposición adicional tercera.- Modificación del artículo 7 del Protocolo de Atención a la diversidad de Género de la ULPGC**

La referencia que el artículo 7.1 del Protocolo de Atención a la diversidad de Género de la ULPGC aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de febrero de 2022 hace al Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo-Género se entenderá realizada al Título IV del presente Reglamento.

**Disposición transitoria primera.- Normativa aplicable a los procedimientos en curso a la entrada en vigor de este Reglamento**

Cualquier procedimiento de los previstos en este Reglamento que, a su entrada en vigor estuvieran en curso, habrán de ser tramitados conforme a la normativa anterior.

**Disposición transitoria segunda.- Continuación de la actual comisión de convivencia**

Hasta tanto se conforman las listas de mediadores y conciliadores por cada estamento para ser elegidos por el Consejo de Gobierno para formar la CCU regulada en este Reglamento, continuará la labor que se deriva del mismo la actual CCU aprobada por el Consejo de Gobierno con fecha de 27 de julio de 2022 (publicada en el BOULPG de 1 de septiembre de 2022). La duración del mandato de los miembros de esta comisión no podrá ser superior a seis meses siempre y cuando en las listas existan personas candidatas para ser propuestas al Consejo de Gobierno.

**Disposición transitoria tercera.- Responsabilidad del buzón electrónico centralizado**

Mientras no esté nombrada la persona responsable de convivencia, gestión del buzón centralizado será asumida por la Secretaría General.

**Disposición derogatoria única**

1. Quedan derogados:
  - a) El Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género en la ULPGC, aprobado en Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2017.
  - b) El Procedimiento de actuaciones frente al acoso laboral aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de julio de 2020.
2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este Reglamento.

#### **Disposición final primera.- Memoria del Gabinete de Inspección de Servicios en relación con los casos tramitados**

En la memoria anual que realiza el GI se hará referencia expresa a los casos tramitados en relación con el Título IV de este Reglamento. Los datos que habrán de recogerse en dicha memoria harán referencia necesariamente a los siguientes supuestos:

- a) Apertura de un procedimiento disciplinario por la existencia de discriminación o todo tipo de acoso.
- b) Casos propuestos de remisión al órgano jurisdiccional.
- c) Sobreseimiento.
- d) Casos que incluyan medidas cautelares.
- e) Casos que incluyan medidas complementarias.
- f) Casos que incluyan medidas correctoras.

#### **Disposición final segunda.- Informe y evaluación anual del Comité de Asesoramiento**

Con la intención de mejorar la eficacia de los procedimientos, el CAS realizará un informe de seguimiento y evaluación anual de la aplicación de las actuaciones llevadas a cabo en el ámbito del acoso laboral y de sus resultados a nivel estadístico, desagregando por sexo y manteniendo el anonimato de los casos. Dicho informe se remitirá a la persona titular del Rectorado, a la Unidad de Igualdad y al CSS, y se podrá difundir como parte del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### **Disposición final tercera.- Revisión del Título IV de este Reglamento**

1. El contenido previsto en el Título IV de este Reglamento, excepto en lo concerniente al acoso laboral, se revisará anualmente por una comisión formada por la Unidad de Igualdad, el Comité de Seguridad y Salud y por representantes de cada uno de los colectivos de la ULPGC (Estudiantado, PTGAS y PDI). En el caso de que lo consideren harán las propuestas de reforma pertinentes a la Secretaría General para que, siguiendo el procedimiento habilitado, se propongan para su aprobación al Consejo de Gobierno.
2. El contenido previsto en el Título IV referido al acoso laboral será revisable de forma bianual por un comité formado por miembros del GI, del SPRL y de la representación de los trabajadores y trabajadoras tanto funcionariado como laboral sea PDI o PTGAS, para valorar su efectividad en el funcionamiento durante el tiempo de vigencia. Una vez revisado y estudiado por el comité, y en caso de modificaciones en el mismo, será propuesto para ser aprobado en un nuevo Consejo de Gobierno.

#### **Disposición final cuarta.- Habilitación para su desarrollo y aplicación**

La persona titular del Rectorado dictará las instrucciones que procedan para el desarrollo y aplicación del presente Reglamento.

#### **Disposición final quinta.- Entrada en vigor**

Este Reglamento entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOULPGC.

## ANEXO I

### MODELO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN O ACOSO DE CUALQUIER TIPO CON LA EXCEPCIÓN DEL ACOSO LABORAL

#### SOLICITUD

---

Solicito el inicio del Protocolo

#### Solicitante

---

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada         | <input type="checkbox"/> Persona allegada     |
| <input type="checkbox"/> Delegado/a de Prevención | <input type="checkbox"/> Cargo académico      |
| <input type="checkbox"/> Unidad de Igualdad       | <input type="checkbox"/> Servicio de Personal |
| <input type="checkbox"/> Otros                    |   |
| <input type="checkbox"/> Anónima                  |   |

#### Tipo de Violencia, Discriminación o Acoso

---

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Violencia    | <input type="checkbox"/> Discriminación                 |
| <input type="checkbox"/> Acoso sexual | <input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo-género |

#### Datos de la Persona Afectada

---

Nombre y apellidos

DNI

Centro

Departamento / Unidad / Empresa

#### Tipo de vinculación con la Universidad

---

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Personal Docente e Investigador | <input type="checkbox"/> Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios |
| <input type="checkbox"/> Técnica/o                       | <input type="checkbox"/> Estudiante   |
| <input type="checkbox"/> Otra (especificar):             | <input type="text"/>  |

#### Descripción de los Hechos

---

**Documentación anexa**

---

- No  
 Si (especificar):

Localidad y Fecha

Firma de la persona interesada

**ANEXO II  
MODELO DE DENUNCIA**

- Solicito se inicie el Protocolo de Acoso Laboral

**SOLICITANTE**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada         | <input type="checkbox"/> Servicio de Prevención de Riesgos Laborales |
| <input type="checkbox"/> Delegado/a de Prevención | <input type="checkbox"/> Presidencia Comité de Seguridad y Salud     |
| <input type="checkbox"/> Servicio de Personal     | <input type="checkbox"/> Representante de los trabajadores           |
| <input type="checkbox"/> Unidad de trabajo        | <input type="checkbox"/> Cargo académico                             |
| <input type="checkbox"/> Persona allegada         | <input type="checkbox"/> Otros                                       |
|   | <input type="checkbox"/> Anónima                                     |

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

- NOMBRE Y APELLIDOS DNI:  
Relación de trabajo:
- PDI  PTGAS
- Otra relación de trabajo  Empresa externa

**BREVE DESCRIPCIÓN DE HECHOS**

Documentación Anexa

Las Palmas de Gran Canaria

Nombre de la persona solicitante:

Fecha:

Firma de la persona solicitante/DNI

**ANEXO III**  
**CONDUCTAS QUE SON ACOSO LABORAL**  
**Y CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL**

**1. Conductas consideradas como acoso laboral:**

- a) Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- c) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d) Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Institución, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- e) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- f) Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- g) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- h) Negar de forma sistemática al PDI o al PTGAS la firma de licencias para realizar actividades de formación, de gestión, docentes o de investigación.
- i) En relación específicamente al PDI, no respetar las normas de elección de docencia de forma reiterada.
- j) Promover acciones del estudiantado por parte de cualquier responsable académico o una vez que como tales responsables reciban las quejas del estudiantado sobre determinado profesorado, prescindiendo de las garantías de defensa de este y provocando un empeoramiento de la situación del profesorado afectado.
- k) Asignar líneas o trabajos de investigación en los que, dadas las circunstancias, sea altamente improbable que puedan producir resultados.

**2. Conductas que no se consideran por sí solas acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones.**

- a) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- b) Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- c) Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios/as trabajadores/as.
- d) Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- e) Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- f) Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- g) Conflictos personales y sindicales.
- h) Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- i) Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- j) La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- k) Un conflicto.
- l) Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- m) La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- n) Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la

colectividad, en general.

- o) Cualquier actuación que no sea reiterativa generada por un conflicto previo.
- p) Cualquier actuación violenta no reiterativa.