



UNIVERSIDAD  
**FERNANDO**  
**PESSOA**  
**CANARIAS**

# **REGLAMENTO DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD FERNANDO PESSOA CANARIAS**

Aprobada en Órgano de Gobierno el 21 de julio de 2022

**REGLAMENTO DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA  
UNIVERSIDAD FERNANDO PESSOA CANARIAS**

---

**ÍNDICE**

<b>PREÁMBULO .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.....</b>	<b>6</b>
Artículo 1. Objeto .....	6
Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación .....	6
<b>CAPÍTULO II: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....</b>	<b>7</b>
Artículo 3. Potestad disciplinaria .....	7
Artículo 4. Órgano competente.....	7
Artículo 5. De la graduación de las faltas.....	8
Artículo 6. De las faltas muy graves.....	8
Artículo 7. De las faltas graves.....	9
Artículo 8. De las faltas leves.....	11
<b>CAPÍTULO III: DEL RÉGIMEN SANCIONADOR.....</b>	<b>12</b>
Artículo 10. Naturaleza de las sanciones .....	12
Artículo 11. De las sanciones correspondientes a las faltas muy graves .....	12
Artículo 12. De las sanciones correspondientes a las faltas graves .....	12
Artículo 13. De las sanciones correspondientes a las faltas leves .....	12
Artículo 14. De la graduación de las sanciones .....	13
Artículo 15. Otras medidas.....	13
Artículo 16. Extinción de la responsabilidad y plazos de prescripción de las faltas y las sanciones.....	13
<b>CAPÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO .....</b>	<b>15</b>
Artículo 17. Principios del procedimiento disciplinario .....	15
Artículo 18. Iniciación .....	15
Artículo 19. Instrucción .....	16
Artículo 20. Medios alternativos de resolución de conflictos.....	16
Artículo 21. Pliego de cargos .....	17
Artículo 22. Propuesta de resolución .....	17
Artículo 23. Resolución.....	18
Artículo 24. Recursos.....	18
Artículo 25. Prórroga de plazos .....	18

Artículo 26. Procedimiento simplificado .....	18
Artículo 27. Medidas provisionales .....	19
Artículo 28. Medidas sustitutivas de la sanción.....	19
<b>CAPÍTULO V: DE LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA .....</b>	<b>21</b>
Artículo 29. De la Comisión de Convivencia .....	21
Artículo 30. Procedimiento ante la Comisión de Convivencia.....	22
<b>CAPÍTULO VI: DE LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CONVIVENCIA .....</b>	<b>23</b>
Artículo 31. Disposiciones generales .....	23
Artículo 32. Principios del procedimiento de mediación.....	23
Artículo 33. Procedimiento de mediación .....	24
<b>CAPÍTULO VII: DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN O EL ACOSO .....</b>	<b>25</b>
Artículo 34. Disposiciones generales .....	25
Artículo 35. Ámbitos de aplicación.....	25
Artículo 36. Conceptos .....	26
Artículo 37. Prevención frente a la violencia, la discriminación o el acoso .....	27
Artículo 38. Medidas de prevención primaria .....	28
Artículo 39. Medidas de prevención secundaria .....	28
Artículo 40. Procedimiento de actuación y respuesta ante una posible situación de violencia, discriminación o acoso .....	29
Artículo 41. Medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación .....	30
<b>CAPÍTULO VIII: DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA TRANSFOBIA .....</b>	<b>31</b>
Artículo 42. Disposiciones generales .....	31
Artículo 43. Conceptos .....	31
Artículo 44. Principios rectores en materia de diversidad de género y prevención de la transfobia .....	32
Artículo 45. Ámbito de aplicación de las disposiciones .....	33
Artículo 46. Medidas de formación y sensibilización.....	33
Artículo 47. Sobre el acceso y el uso inclusivo de las instalaciones y servicios universitarios .	34
Artículo 48. Medidas en caso de acoso o violencia por razón de diversidad sexual y de género .....	34
Artículo 49. Sobre el cambio de nombre de uso común .....	34
Artículo 50. Sobre la matrícula, los títulos y certificaciones académicas .....	35
Artículo 51. Sobre el cambio de nombre registral.....	35
Artículo 52. Seguimiento, revisión y actualización de las medidas.....	36

## PREÁMBULO

En los últimos años el sistema universitario español ha venido experimentando una serie de profundos cambios impulsados por el principio constitucional de autonomía universitaria, recogido en el artículo 27 apartado décimo de la Constitución Española de 1978. Bajo tal principio quedaron garantizadas y justificadas las libertades de cátedra, de estudio, de investigación, así como la autonomía de gestión y administración de sus propios recursos.

Desde esta perspectiva, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) y posteriormente la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades que modificaba en parte la citada inicialmente, habilitaron a las universidades para la adopción, en el ámbito de sus competencias, de las medidas necesarias para completar la plena integración del sistema español en el Espacio Europeo de Educación Superior. En este sentido, la propia LOU estableció en su artículo 46 apartado segundo, que los Estatutos y normas de organización y funcionamiento de las propias universidades debían desarrollar los derechos y deberes del estudiantado, incluyendo los mecanismos para su garantía.

Por su parte, el Estatuto del Estudiante Universitario, aprobado por Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, dio respuesta a la necesidad de desarrollar el régimen jurídico del estudiante universitario.

Este esfuerzo compartido por Universidades, Administraciones educativas y la propia sociedad por la protección de los derechos y el ejercicio de la responsabilidad por parte del estudiantado universitario encontraba, no obstante, un anacrónico escollo. Y es que, hasta la fecha el Reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica dependientes del Ministerio de Educación Nacional, aprobado por Decreto de 8 de septiembre de 1954, continuaba vigente de manera parcial.

El Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario ya derogó el citado Reglamento de Disciplina Académica en lo referido al personal docente. Pero, dado el objeto de aquella norma, no procedió a hacer lo propio con las disposiciones relativas al estudiantado.

Así las cosas, mientras que actualmente el personal docente y el personal de administración y servicios se rigen en cuanto a régimen disciplinario por lo dispuesto en su legislación aplicable, el estudiantado seguía sujeto a lo dispuesto por el referido Reglamento preconstitucional, pese a existir grandes dudas sobre su constitucionalidad y que su aplicación exigía un esfuerzo interpretativo permanente para adecuar su contenido. En consecuencia, se imponía una necesaria derogación y reformulación del modelo de convivencia en el ámbito universitario.

A tales efectos, la entrada en vigor de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, ha supuesto la articulación de un sistema integral de protección y garantía de la convivencia dentro del ámbito universitario adaptado completamente a los valores y principios democráticos. Esta ley pretende establecer el marco adecuado para que los miembros de la comunidad universitaria, integrada por el estudiantado, personal docente e investigador y personal de administración y servicios, puedan llevar el ejercicio de sus derechos y libertades a su máxima expresión gracias a la creación y protección de unos entornos de convivencia fijados democráticamente por las propias universidades.

La citada Ley 3/2022, de 24 de febrero, pretende sentar unas bases que cada universidad deberá trasladar a sus propias normas de convivencia. Razón por la que se aprueba el presente Reglamento de Convivencia Universitaria de la Universidad Fernando Pessoa Canarias con el objeto de ajustar las vigentes disposiciones a principios básicos como el respeto y protección a las personas afectadas, la protección de su dignidad, la imparcialidad y el trato justo a todas las partes, la confidencialidad, la diligencia y celeridad del procedimiento, entre otros. Todo ello, sin perjuicio de los derechos y previsiones contenidas en la legislación laboral que resulte aplicable al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios de las universidades.

La presente normativa ha sido trabajada por los diferentes sectores de la comunidad universitaria de la Universidad Fernando Pessoa Canarias y otros agentes implicados en los procedimientos contemplados en este Reglamento. Posteriormente, se sometió a debate en el Claustro Universitario celebrado el día 12 de julio de 2022. Escuchados todos los miembros de la comunidad universitaria representados en este órgano, se realizaron las modificaciones oportunas para, finalmente, ser aprobado en Órgano de Gobierno el 21 de julio de 2022.

## CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

---

### ***Artículo 1. Objeto***

1. El presente Reglamento de Convivencia Universitaria tiene por objeto el desarrollo de las normas de convivencia de la Universidad Fernando Pessoa Canarias, estableciendo el régimen disciplinario del estudiantado universitario.

El régimen disciplinario del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.

2. 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, las presentes normas de convivencia serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, tanto respecto de sus actuaciones individuales, como colectivas.

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

1. Las disposiciones contenidas en este Reglamento en materia disciplinaria se aplicarán exclusivamente al estudiantado matriculados en la Universidad Fernando Pessoa Canarias en cualquiera de las enseñanzas que en ella se imparten, sin perjuicio de las regulaciones establecidas por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. Se considerará estudiante de esta Universidad a las personas matriculadas en cualquier enseñanza conducente a la obtención de una titulación oficial, propia o en otras enseñanzas específicas de formación en cualquiera de los centros de la Universidad, tanto propios como adscritos, así como al estudiantado acogido en programas de movilidad.

3. Lo dispuesto en el Capítulo VI respecto de los medios alternativos de resolución de conflictos de convivencia, así como lo previsto en el Capítulo VII en materia de medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso, será de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios. En estos dos últimos casos cualquiera que sea la vinculación jurídica de dicho personal con la Universidad, salvo que se trate de comportamientos o conductas que tengan la consideración de faltas según su régimen disciplinario o puedan ser constitutivas de delito.

## CAPÍTULO II: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

---

### ***Artículo 3. Potestad disciplinaria***

1. Se atribuye a la Universidad Fernando Pessoa Canarias la potestad de sancionar disciplinariamente las infracciones del estudiantado que quebranten la convivencia o que impidan el normal desarrollo de las funciones de docencia, investigación, transferencia del conocimiento y/o cualquier acto académico o universitario, sin perjuicio de la responsabilidad de carácter civil, administrativo o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. Quedan incluidos dentro del concepto de actos académicos y universitarios tanto los que se desarrollan en las instalaciones, sistemas y espacios de la Universidad como los que, bajo la tutela o la organización de la Universidad, se desarrollan en entidades colaboradoras, tales como las prácticas externas que se desarrollan en empresas o instituciones y, en general, cualquier actividad en la que exista vinculación de la Universidad Fernando Pessoa Canarias.

Se entienden incluidas dentro del concepto de personas dependientes de la Universidad el personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios en la Universidad.

3. El estudiantado que colaborare en la realización de actos o conductas constitutivas de falta muy grave también incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

4. 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.

5. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario se considerase que el hecho podría ser constitutivo de delito, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento de la autoridad judicial o del Ministerio Fiscal.

6. No podrán sancionarse los hechos que lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento. No obstante, la imposición de sanciones en vía administrativa o penal no impide, si tienen distinto fundamento, que se impongan sanciones por las responsabilidades disciplinarias en el marco de este procedimiento.

### ***Artículo 4. Órgano competente***

1. La persona titular del Rectorado será competente para ejercer la potestad disciplinaria y sancionadora. No obstante, esta potestad corresponderá a los/las Decanos/as de las Facultades respecto de los expedientes disciplinarios de faltas leves. En cualquier caso, las sanciones que impusiere el órgano delegado se entenderán impuestas por el delegante.

La competencia disciplinaria y sancionadora se ejercerá, en todo caso, siguiendo el procedimiento establecido en este Reglamento.

2. La instrucción de los procedimientos se llevará a cabo por la Comisión Instructora que designe la persona titular del Rectorado. En todo caso, las actuaciones se regirán por los principios de independencia, autonomía y transparencia.

3. El órgano sancionador podrá apartarse de la propuesta de la Comisión Instructora, de forma motivada y ateniéndose a los hechos considerados probados durante la fase de instrucción.

#### ***Artículo 5. De la graduación de las faltas***

1. Las faltas disciplinarias previstas en este Reglamento podrán constituir falta muy grave, grave o leve.

2. El grado de responsabilidad de determinadas conductas como faltas muy graves, graves o leves se determinará por el Órgano de Gobierno de la Universidad teniendo en cuenta especialmente la naturaleza de la conducta y su notoriedad.

#### ***Artículo 6. De las faltas muy graves***

Se consideran faltas muy graves:

1. Actos con violencia:

- a) La agresión física o de obra a cualquier miembro de la comunidad universitaria o de empresas colaboradoras.
- b) La violencia de palabra a cualquier miembro de la comunidad universitaria o de empresas colaboradoras que por su naturaleza ofensiva y por su posible repercusión social o notoriedad, puedan considerarse de especial gravedad.
- c) Realizar novatadas o cualesquiera otras conductas o actuaciones vejatorias, física o psicológicamente, que supongan un grave menoscabo para la dignidad de las personas.
- d) La oposición violenta a la celebración de actos académicos o al cumplimiento de las disposiciones universitarias.
- e) Impedir el desarrollo de los procesos electorales de la Universidad.

2. Actos de acoso y discriminación:

- a) El acoso físico, moral y/o psicológico por cualquier vía incluyendo los medios informáticos o de telefonía móvil, de uno o varios estudiantes a otro u otros miembros de la comunidad universitaria, llevado a cabo dentro o fuera de las instalaciones universitarias.
- b) El acoso sexual o por razón de sexo.
- c) Toda actuación que suponga discriminación 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.

3. Actos de la vida académica:

- a) 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. Se entenderá como fraude académico cualquier comportamiento premeditado tendente a falsear los

- resultados de un examen o trabajo, propio o ajeno, realizado como requisito para superar una asignatura o acreditar el rendimiento académico.
- b) Presentar como propio para ser evaluado un Trabajo de Fin de Grado, Trabajo de Fin de Máster o Tesis Doctoral que ha sido realizado por otra persona mediante encargo de modo gratuito u oneroso (colusión).
  - c) Suplantar a un miembro de la comunidad universitaria en su labor propia o prestar el consentimiento para ser suplantado, en relación con las actividades de la vida académica.
  - d) La sustracción, copia y/o difusión de elementos de evaluación, pruebas, exámenes o controles de conocimiento.
  - e) La alteración, falsificación, sustracción o destrucción de documentos académicos o la utilización de documentos falsos ante la Universidad.
  - f) El uso inadecuado de terminales o cualquier clase de dispositivos electrónicos durante la realización de ejercicios, exámenes u otras pruebas de evaluación.
  - g) La utilización de medios informáticos de la Universidad o ajenos a la misma, de forma que perjudiquen intencionadamente el normal desarrollo de la actividad de los servicios universitarios o de terceros ajenos a la Universidad.
4. Actos contra la Universidad:
- a) La sustracción o el deterioro grave, causado intencionadamente, de las dependencias de la Universidad o de los objetos y pertenencias de otros miembros de la comunidad universitaria.
  - b) Destruir y deteriorar de manera irreparable o sustraer obras catalogadas del patrimonio histórico y cultural de la Universidad.
  - c) El consumo y suministro de drogas tóxicas, estupeficientes o sustancias psicotrópicas y la embriaguez en las instalaciones de la Universidad.
  - d) La condena en sentencia firme por cualquier ilícito penal constitutivo de delito o falta contra otro miembro de la comunidad universitaria, contra los bienes y derechos de la Universidad o las personas, cosas y derechos de empresas colaboradoras.
5. Otros actos:
- a) Incumplir las normas o medidas de salud pública dictadas por las autoridades académicas, sanitarias, locales, autonómicas o estatales y establecidas para los centros universitarios, sus instalaciones y servicios, poniendo en riesgo a la comunidad universitaria.
  - b) La comisión de tres o más faltas graves durante la permanencia en la Universidad.
  - c) El incumplimiento de las sanciones impuestas.

### ***Artículo 7. De las faltas graves***

Se consideran faltas graves:

1. Actos con violencia:
  - a) La reiteración de faltas de respeto de carácter leve.
2. Actos de la vida académica:
  - a) Apoderarse indebidamente del contenido de pruebas, exámenes o controles de conocimiento.
  - b) La realización de acciones tendentes a falsear o defraudar los sistemas de comprobación del rendimiento académico.

- c) La obstaculización de la celebración de actos académicos, actividades universitarias de docencia, investigación o transferencia del conocimiento o del cumplimiento de las disposiciones universitarias.
  - d) El uso inadecuado en las aulas de terminales electrónicos que pueda perturbar el normal desarrollo de las actividades formativa.
  - e) Cometer fraude académico, definido éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 letra f) y respecto de los restantes elementos de evaluación para la comprobación del rendimiento académico. Entre otras conductas:
    - La reproducción total o parcial del trabajo o los resultados de investigación de otra persona y presentarlo a evaluación como si fuera propio, sin el debido reconocimiento correcto y completo de la fuente correspondiente (plagio).
    - Presentar cualquier clase de trabajo no contemplado hasta ahora y cuya realización corresponde a otra persona mediante encargo de modo gratuito u oneroso (colusión). <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
    - Presentar un trabajo para ser evaluado que ya lo ha sido con anterioridad en el mismo curso o en cualquier otro, bien de la misma titulación o de otra diferente (autoplagio). <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
  - f) Utilizar indebidamente contenidos o medios de reproducción y grabación de las actividades universitarias sujetas a derechos de propiedad intelectual.
  - g) Acceder sin la debida autorización a los sistemas informáticos de la Universidad.
3. Actos de acoso y discriminación:
- a) Las conductas vejatorias de la institución universitaria o de los miembros que la integran que no sean susceptibles de ser consideradas como falta muy graves.
4. Actos contra la Universidad:
- a) Fumar y consumir bebidas alcohólicas en el interior de cualquiera de los edificios de la Universidad fuera de los espacios especialmente habilitados al efecto en aquellos edificios dotados de los mismos.
  - b) Deteriorar gravemente los bienes catalogados del patrimonio histórico y cultural de la Universidad.
  - c) La utilización indebida y para fines ajenos a los académicos del logotipo, símbolo, colores corporativos, así como cualquier otro signo de identidad de la Universidad o de cualquiera de sus centros asociados.
  - d) Las conductas inadecuadas que perjudiquen gravemente la imagen de la Universidad, realizadas por el estudiantado en su condición de tales.
  - e) La utilización indebida de la tarjeta de identidad o carnet de estudiante de la Universidad, así como el empleo de la tarjeta o carnet de estudiante ajeno para acceder a prestaciones o servicios de la Universidad.
  - f) La sustracción indebida e intencionada y por cualquier vía de cualquier clase de género de productos, consumibles o no, de la cafetería de la Universidad o de centros asociados.
  - g) La sustracción indebida e intencionada y por cualquier vía de elementos y objetos materiales necesarios para las labores de mantenimiento de las instalaciones universitarias.
5. Otros actos:
- a) Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por los centros universitarios y sus instalaciones y servicios.

### ***Artículo 8. De las faltas leves***

Se consideran faltas leves:

1. Actos de la vida académica:
  - a) Cualquier acto injustificado que perturbe levemente el normal desarrollo de actividades universitarias.
2. Actos contra la Universidad:
  - 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) Realizar actos que deterioren los bienes del patrimonio de la Universidad.
  - d) El deterioro no grave, causado intencionadamente, de las dependencias de la Universidad o de los objetos y pertenencias de otros miembros de la comunidad universitaria.

### ***Artículo 9. Miembros de la comunidad universitaria***

A efectos de los artículos precedentes se consideran miembros de la comunidad universitaria tanto a los profesores, investigadores, estudiantes y personal no docente, como también a los visitantes y las personas de los centros donde el estudiantado esté realizando cualquier actividad en la que participe en su condición de tal.

### CAPÍTULO III: DEL RÉGIMEN SANCIONADOR

---

#### **Artículo 10. Naturaleza de las sanciones**

1. Las sanciones del presente Reglamento se clasifican en muy graves, graves y leves. Las sanciones serán proporcionales a la gravedad de la falta y se concretarán atendiendo a las circunstancias de cada caso.
2. La determinación de la sanción correspondiente a las faltas será decidida por el órgano competente para sancionar de la Universidad, proporcionales a la gravedad de la falta.

#### **Artículo 11. De las sanciones correspondientes a las faltas muy graves**

1. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas muy graves:
  - a) Expulsión de dos meses hasta tres años de la Universidad Fernando Pessoa Canarias. Las sanciones de expulsión temporal conllevarán la pérdida de las cuotas de matrícula ya satisfechas.
  - b) Pérdida de derechos de matrícula parcial, durante un curso o semestre académico.
2. La sanción con expulsión deberá constar en el expediente académico hasta su total cumplimiento.

#### **Artículo 12. De las sanciones correspondientes a las faltas graves**

1. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas graves:
  - a) Expulsión de hasta un mes de la Universidad Fernando Pessoa Canarias. Esta sanción no se podrá aplicar durante los períodos de evaluación y de matriculación según hayan sido definidos por esta universidad.
  - b) 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. La privación del derecho a la evaluación conllevará la pérdida de las cuotas de matrícula ya satisfechas.
  - c) Anulación de la calificación académica otorgada en la prueba de evaluación o en la asignatura correspondiente. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
2. 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. Para las sanciones aplicables por la comisión de una falta grave, el órgano competente para sancionar podrá proponer una medida sustitutiva de carácter educativo o recuperador, en los términos previstos por el artículo 28.

#### **Artículo 13. De las sanciones correspondientes a las faltas leves**

1. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas leves:
  - a) Amonestación verbal y/o escrita. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>

- b) Privación temporal por un plazo de dos a seis meses del derecho de acceso a la biblioteca, a los servicios de préstamo de cualquier naturaleza de la misma, a las aulas de informática o a otros servicios que se presten al estudiantado.

2. Para las sanciones aplicables por la comisión de una falta leve, el órgano competente para sancionar podrá proponer una medida sustitutiva de carácter educativo o recuperador, en los términos previstos por el artículo 28.

#### **Artículo 14. De la graduación de las sanciones**

El órgano competente para sancionar especificará la sanción dentro de su gravedad adecuándola al caso concreto, siempre de forma motivada, según el principio de proporcionalidad y ponderando de conformidad con los siguientes criterios:

- a) La intencionalidad o reiteración.
- b) La naturaleza de los perjuicios causados.
- c) El ánimo de lucro.
- d) El reconocimiento de responsabilidad mediante la comunicación del hecho infractor a las autoridades universitarias con carácter previo a la iniciación del procedimiento disciplinario.
- e) La reparación del daño con carácter previo a la iniciación del procedimiento disciplinario.
- f) Las circunstancias personales, económicas, de salud, familiares o sociales de la persona infractora.
- g) El grado de participación en los hechos.
- h) Realizar las acciones por causas de violencia, discriminación o acoso.

#### **Artículo 15. Otras medidas**

1. Además de imponer las sanciones que en cada caso correspondan, la resolución del procedimiento disciplinario podrá declarar la obligación de:

- a) Restituir las cosas o reponerlas a su estado anterior en el plazo que se fije.
- b) Indemnizar los daños por cuantía igual o menor al valor de los bienes destruidos o el deterioro causado según el caso, así como los perjuicios ocasionados, en el plazo que se fije.

#### **Artículo 16. Extinción de la responsabilidad y plazos de prescripción de las faltas y las sanciones**

1. La responsabilidad disciplinaria derivada del régimen previsto en este Reglamento, quedará extinguida por:

- a) El cumplimiento de la sanción o de la medida sustitutiva.
- b) La prescripción de la falta o de la sanción.
- c) La pérdida de la vinculación de la persona responsable con la Universidad.
- d) El fallecimiento de la persona responsable.

2. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. Las sanciones impuestas por faltas muy graves, por faltas graves y por faltas leves, prescribirán, respectivamente, a los tres años, a los dos años y al año.

3. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse a partir de su comisión o del día en que cesa su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El plazo de prescripción de las sanciones se iniciará desde la firmeza de la resolución sancionadora.

## CAPÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

---

### ***Artículo 17. Principios del procedimiento disciplinario***

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 el instructor o instructora deberá tener al tanto del desarrollo del procedimiento.
- e) Respecto de aquellos casos que involucren conductas que pudieran constituir violencia, discriminación o acoso, serán de aplicación los principios previstos en el artículo 34.2. Asimismo, se garantizarán medidas adecuadas y herramientas oportunas para el acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas.

### ***Artículo 18. Iniciación***

1. La imposición de sanciones por faltas muy graves, graves o leves requerirá la instrucción de un procedimiento disciplinario.

2. El procedimiento se iniciará siempre de oficio por el órgano competente para ejercer la potestad disciplinaria, bien por propia iniciativa, a petición razonada de otro órgano o por denuncia. Será la persona titular del Rectorado la encargada de incoar el procedimiento mediante la correspondiente resolución, en la que nombrará al órgano instructor.

3. El acuerdo de incoación del procedimiento deberá contener, como mínimo:

- a) la identificación de la persona o personas presuntamente responsables;
- b) los hechos sucintamente expuestos, su posible calificación y la sanción que pudiera corresponderles;
- c) la designación del órgano instructor con expresa indicación del régimen de abstención o recusación de sus miembros;
- d) el órgano competente de la resolución del procedimiento;
- e) la indicación del derecho a formular alegaciones y a la audiencia, así como el plazo para ello;
- f) los efectos de la incomparecencia en todas o alguna de las fases del procedimiento disciplinario que, en su caso será la sustanciación del procedimiento con todas sus consecuencias;
- g) el requerimiento para que las personas involucradas en el procedimiento disciplinario manifiesten su voluntad de acogerse, en su caso, al procedimiento de mediación.

4. El acuerdo de incoación del procedimiento se notificará a la persona o personas interesadas en el procedimiento.

### **Artículo 19. Instrucción**

1. Tras la recepción del acuerdo de incoación, el órgano instructor del procedimiento ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.
2. Como primeras actuaciones, en el plazo de diez días hábiles, el órgano instructor procederá a recibir declaración a la o las personas presuntamente responsables y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del procedimiento y de lo que aquéllas hubieran alegado en su declaración.
3. Dentro del citado plazo de diez días hábiles tras la recepción del acuerdo de incoación, las partes podrán aportar cuantas alegaciones, documentos o informaciones estimen convenientes y, en su caso, proponer prueba concretando los medios de que pretenden valerse. El órgano instructor podrá rechazar de forma motivada la práctica de aquellas pruebas propuestas por la o las personas infractoras que estime improcedentes.
4. A la vista de las alegaciones realizadas y la prueba propuesta, el órgano instructor podrá realizar de oficio las actuaciones necesarias para la determinación de los hechos que pudieran constituir infracción, recabando los datos e informaciones que pudieran resultar relevantes.
5. Si a la vista de lo actuado, el órgano instructor considera que no existen indicios de la comisión de una falta, o no hubiera sido posible determinar la identidad de las personas posiblemente responsables, propondrá el archivo del expediente.

### **Artículo 20. Medios alternativos de resolución de conflictos**

1. Concluida la práctica de las pruebas, en aquellos casos en que las partes hubieran manifestado oportunamente su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 18.3 letra g), el órgano instructor remitirá el expediente a la Comisión de Convivencia que decidirá:
  - a) Si resulta procedente la tramitación ante ella del conflicto por la vía del procedimiento de mediación.
  - b) O si devuelve el expediente al órgano instructor para que formule el correspondiente pliego de cargos.
2. En los términos previstos en el Capítulo VI, si la Comisión de Convivencia considera procedente la tramitación del conflicto por la vía del procedimiento de mediación, lo comunicará a las partes y se suspenderá el procedimiento disciplinario.

Si se llegara a un acuerdo en el marco del procedimiento de mediación, el órgano instructor archivará el expediente; en caso contrario, continuará con la tramitación del procedimiento disciplinario.
3. En caso de que la Comisión de Convivencia devolviese el expediente al órgano instructor, o en caso de que las partes no hubieran manifestado su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, el órgano instructor procederá a formular el pliego de cargos.

### ***Artículo 21. Pliego de cargos***

1. Finalizados estos actos de instrucción y dentro del plazo de ocho días hábiles, el órgano instructor formulará el correspondiente pliego de cargos que será notificado a la persona o personas infractoras.
2. El pliego de cargos incluirá:
  - a) Los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida.
  - b) Las sanciones que puedan ser de aplicación.
  - c) Si procede, acordará el mantenimiento o levantamiento de las medidas provisionales.
3. El pliego se notificará a la persona o personas presuntamente responsables que dispondrán de un plazo de diez días hábiles para formular sus alegaciones, aportar los documentos e informaciones que consideren oportunos para su defensa y proponer la práctica de pruebas.
4. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el órgano instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere oportunas y dará audiencia al interesado, en el plazo de diez días hábiles.

### ***Artículo 22. Propuesta de resolución***

1. El órgano instructor formulará, dentro de los diez días hábiles siguientes, su propuesta de resolución en la que se fijarán:
  - a) Los hechos de manera motivada, especificándose los que se consideren probados.
  - b) La exacta calificación jurídica de los mismos.
  - c) Se determinará la infracción que constituyan.
  - d) Se detallará la persona o personas que resulten responsables.
  - e) Se especificará la sanción que se propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubieran adoptado.

Si a juicio del órgano instructor no existiera infracción o responsabilidad, se propondrá el archivo del expediente.

2. La propuesta de resolución se notificará a la persona expedientada, que tendrá un plazo de diez días hábiles para alegar ante el órgano instructor cuanto considere conveniente en su defensa y aportar los documentos e informaciones que estime pertinentes, y que no hubiera podido aportar en el trámite anterior.
3. Transcurrido el plazo de alegaciones, hayan sido o no formuladas, el órgano instructor remitirá la propuesta al órgano sancionador, que adoptará su resolución en el plazo de diez días hábiles. El órgano sancionador podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de aquellas diligencias no realizadas y que resulten imprescindibles para la resolución.
4. Cuando el órgano competente para resolver considere que la infracción o la sanción revisten mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución, se notificará al inculpado para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes en el plazo de quince días hábiles.

### **Artículo 23. Resolución**

1. El procedimiento podrá finalizar por la resolución sancionadora, el archivo, el reconocimiento voluntario de la responsabilidad, la declaración de caducidad, el desistimiento de la Universidad o por imposibilidad material por causas sobrevenidas.
2. La resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario habrá de ser motivada y decidirá todas las cuestiones planteadas por las personas interesadas y aquellas otras que resulten del procedimiento. Asimismo, deberá expresar los recursos que contra la misma procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.

### **Artículo 24. Recursos**

1. Contra las resoluciones dictadas en el procedimiento sancionador podrán interponerse los siguientes recursos:
  - a) Recurso de reposición en el caso de las sanciones impuestas por el Rector.
  - b) Recurso de alzada en el caso de las sanciones impuestas por los/las Decanos/as de Facultades. <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
2. El plazo para interponer dichos recursos será de ocho días hábiles a contar desde la notificación de la resolución. <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
3. El plazo para resolver ambos recursos será de treinta días hábiles a contar desde su interposición. Si transcurrido dicho plazo no se hubiera procedido a resolver los recursos, se entenderán desestimados y se tendrá por ratificada la resolución anterior.
4. En todo caso, la resolución estimatoria o desestimatoria de los recursos indicados agotará la vía académica y contra los mismos el sancionado sólo podrá interponer los recursos judiciales que procedan ante el órgano competente.

### **Artículo 25. Prórroga de plazos**

Los plazos previstos en los artículos anteriores podrán prorrogarse de forma motivada y por un plazo razonable por el órgano competente para la resolución, cuando los mismos resulten insuficientes para la correcta realización de los trámites necesarios.

### **Artículo 26. Procedimiento simplificado**

1. Cuando existan suficientes elementos para considerar que los hechos pudieran dar lugar a una falta leve, el órgano competente para iniciar el procedimiento lo tramitará por la vía simplificada, con reducción de los plazos y simplificación de los trámites.
2. El procedimiento simplificado se iniciará por acuerdo motivado del órgano competente que se comunicará al órgano instructor y a los interesados.
3. Recibida la notificación del acuerdo de iniciación del procedimiento simplificado, el órgano instructor y los interesados dispondrán de diez días hábiles para llevar a cabo, respectivamente, la aportación de cuantas alegaciones, documentos o informaciones estimen convenientes, así como proponer y practicar las pruebas pertinentes y, en su caso, manifestarse sobre la voluntad

de acogerse a un procedimiento de mediación. En este último caso, el procedimiento continuaría de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33.

4. Transcurridos los plazos del procedimiento simplificado, el órgano instructor procederá a formular propuesta de resolución.

De estimarse que los hechos pudieran ser constitutivos de falta grave o muy grave, el órgano instructor acordará que el procedimiento continúe evacuándose por la vía ordinaria, notificándose a los interesados para que en el plazo de cinco días hábiles propongan la prueba que estimen conveniente.

5. El procedimiento simplificado concluirá con la remisión al órgano competente para resolver, quien, en el plazo de tres días hábiles, emitirá resolución en la forma prevista para el procedimiento ordinario.

#### ***Artículo 27. Medidas provisionales***

1. Antes de la iniciación del procedimiento disciplinario, la persona titular del Rectorado, de oficio o a instancia de parte, en los casos de urgencia inaplazable y para la protección provisional de los intereses implicados, podrá adoptar de forma motivada las medidas provisionales que resulten necesarias y proporcionadas. En este caso, las medidas provisionales deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a su adopción, el cual podrá ser objeto del recurso que proceda. En todo caso, dichas medidas quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento en dicho plazo o cuando el acuerdo de iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

2. En cualquier momento del procedimiento disciplinario, el órgano instructor podrá, de forma motivada, adoptar las medidas provisionales que considere necesarias para evitar el mantenimiento de los efectos de la falta y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

3. La adopción de dichas medidas podrá tener lugar de oficio o a solicitud de las personas posiblemente afectadas.

4. Dichas medidas tendrán carácter temporal, deberán ser proporcionadas y podrán ajustarse, de forma motivada, si se producen cambios en la situación que justificó su adopción. En todo caso, se extinguirán con la eficacia de la resolución que ponga fin al procedimiento.

5. En función de las circunstancias que originaron la adopción de las medidas provisionales y siempre que no repercuta en el cumplimiento de las mismas, se valorarán las vías disponibles para que el estudiantado que debe acatarlas pueda continuar teniendo acceso a la docencia impartida en las aulas.

6. La adopción de medidas provisionales no supondrá prejuzgar el resultado del procedimiento.

#### ***Artículo 28. Medidas sustitutivas de la sanción***

1. El órgano competente para sancionar podrá sustituir la sanción impuesta para las faltas leves o graves por medidas de carácter educativo y recuperador, de conformidad con las siguientes estipulaciones:

- a) Que la o las personas infractoras reconozcan su responsabilidad en la comisión de la falta, así como las consecuencias de su conducta para la o las personas afectadas, y para la comunidad universitaria.
- b) Que exista manifiesta conformidad tanto por parte de la persona o personas afectadas por la infracción, como por parte de la persona infractora.
- c) Que, en su caso, la persona o personas responsables muestren disposición para restaurar la relación con la o las personas afectadas por la infracción. Dicha restauración se facilitaría siempre que la persona afectada preste su consentimiento de manera expresa.

2. La medida sustitutiva de la sanción estará orientada a la máxima reparación posible del daño causado y podrán consistir en la participación o colaboración en actividades formativas, culturales, de salud pública, deportivas, de extensión universitaria y de relaciones institucionales, u otras similares. En ningún caso podrán consistir en el desempeño de funciones o tareas asignadas al personal de la Universidad en las relaciones de puestos de trabajo.

3. La propuesta de sustitución de la sanción impuesta para las faltas leves o graves se realizará de forma motivada, previa audiencia de la o las personas infractoras y de la persona o personas afectadas por la infracción, en la misma propuesta de resolución. No obstante, dicha propuesta de sustitución también podrá formularse, de acuerdo a lo previsto en los apartados 1 y 2 del presente artículo, en un momento posterior siempre que no se haya iniciado la ejecución de la sanción prevista en la resolución.

4. En caso de incumplimiento de la sanción sustitutoria, la o las personas infractoras deberán cumplir íntegramente la sanción inicialmente propuesta.

5. El órgano competente para sancionar determinará la duración de las medidas sustitutivas, garantizando su efectivo cumplimiento.

6. La acumulación de dos o más faltas de cualquier naturaleza en un mismo periodo o curso académico, con independencia de que la sanción correspondiente a las mismas haya sido objeto de sustitución, impedirá a la persona o personas infractoras beneficiarse del proceso de sustitución de sanciones.

## CAPÍTULO V: DE LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA

### **Artículo 29. De la Comisión de Convivencia**

1. Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Reglamento de Convivencia Universitaria, se crea la Comisión de Convivencia UFPC, integrada de manera paritaria por:

- a) Un representante del estudiantado, de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo VII del Estatuto del Estudiante de la Universidad Fernando Pessoa Canarias, aprobado el 16 de noviembre de 2017.
- b) Un representante del personal docente e investigador.
- c) Un representante del personal de administración y servicios.

Dichos representantes serán nombrados por la persona titular del Rectorado para un mandato bianual y renovable.

La presidencia de la Comisión la ostentará la persona titular de la Defensoría Universitaria.

2. El número de miembros de la Comisión no excederá de tres personas, no pudiendo participar en ningún procedimiento disciplinario un miembro de la Comisión directamente relacionado con los hechos. En todo caso, los miembros de la Comisión en quienes se den algunas de las circunstancias siguientes se abstendrán de intervenir en el procedimiento disciplinario, debiendo comunicarlo inmediatamente:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél.
- b) Tener un vínculo por razón de parentesco con cualquiera de los interesados.
- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los interesados.

3. La Comisión de Convivencia tendrá las siguientes funciones:

- a) Canalizar las iniciativas del estudiantado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios para la mejora de la convivencia, así como formular propuestas en este ámbito. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- b) Promover la utilización del mecanismo de mediación para intentar dar respuesta a los conflictos que pudieran plantearse entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o diferente sector, por la vulneración de las normas de convivencia. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- c) Comunicar a los órganos que resultaran competentes, los hechos que pudieran constituir faltas conforme a los artículos 6, 7 y 8. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- d) Tramitar el procedimiento de mediación como alternativa al régimen sancionador en los términos de lo dispuesto por los artículos 31, 32 y 33 del presente Reglamento, cuando así sea procedente. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- e) Proponer a las partes la persona mediadora del procedimiento de mediación. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>

En todo caso, las actuaciones de la Comisión no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y se registrarán por los principios de independencia y autonomía.

4. En caso de ser necesario a fin de adoptar las medidas más adecuadas para cada caso en particular, desde la Comisión de Convivencia podrá solicitarse asesoramiento al respecto,

manteniendo siempre la máxima confidencialidad de acuerdo con los principios de la potestad disciplinaria previstos en el apartado 4 del artículo 3.

***Artículo 30. Procedimiento ante la Comisión de Convivencia***

1. Una vez recibido el expediente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20, la Comisión de Convivencia decidirá si procede la tramitación ante ella por la vía del procedimiento de mediación, o si debe inhibirse devolviendo el expediente al órgano instructor del procedimiento disciplinario para que continúe con su tramitación.
2. El procedimiento de mediación ante la Comisión de Convivencia se desarrollará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 31 a 33 de este Reglamento de Convivencia Universitaria.
3. Si el procedimiento de mediación concluyera sin acuerdo o no resolviese la totalidad de las cuestiones planteadas, la Comisión devolverá el expediente al órgano del procedimiento disciplinario para que continúe con su tramitación por su objeto total o parcial.
4. El acuerdo total o parcial alcanzado por las partes como resultado del procedimiento de mediación, será confidencial, deberá constar por escrito y ser firmado por las partes, conservando cada una un ejemplar y trasladando otro a la Comisión de Convivencia para que conste en el expediente y se lleve a cabo el seguimiento de los acuerdos alcanzados.
6. El inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos del procedimiento disciplinario. Dicha suspensión se mantendrá mientras dure el procedimiento de mediación.

## CAPÍTULO VI: DE LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CONVIVENCIA

---

### **Artículo 31. Disposiciones generales**

1. La Universidad Fernando Pessoa Canarias contará con un mecanismo de mediación y un procedimiento de mediación como medios alternativos de solución de cualquier conflicto de convivencia, aun cuando este carezca de naturaleza disciplinaria y sancionadora.
2. Se entiende por mediación aquel medio alternativo de resolución de controversias, con independencia de su denominación, en el que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar un acuerdo con la ayuda de una persona mediadora que deberá contar con formación en materia de mediación.
3. Este procedimiento no resultará de aplicación en aquellos supuestos que pudieran involucrar situaciones de acoso sexual, o por razón de sexo o de violencia de género, ni en aquellos casos que pudieran involucrar fraude académico o deterioro del patrimonio de la Universidad. <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>

### **Artículo 32. Principios del procedimiento de mediación**

1. El proceso de mediación se ajustará a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.
2. De conformidad con el principio de voluntariedad, se garantizará que las partes involucradas en un conflicto sean quienes, de manera libre e informada, otorguen su consentimiento para el inicio del mecanismo o procedimiento de mediación y, en su caso, decidan su terminación en cualquier momento de su desarrollo.
3. En virtud del principio de confidencialidad, se garantizará a las partes que se mantendrá la reserva de la información objeto del mecanismo o procedimiento de mediación y que las personas mediadoras del procedimiento de que se trate no podrán revelar la información relacionada con el mismo, salvo consentimiento expreso de las partes o cuando ello viniera impuesto por otra norma legal aplicable, o por resolución judicial penal.
4. De acuerdo con el principio de equidad, se velará por el mantenimiento del equilibrio entre las partes, disponiendo todas ellas de las mismas posibilidades para expresarse.
5. En virtud del principio de imparcialidad, se deberá garantizar que la persona mediadora del mecanismo o procedimiento de mediación no tiene conflicto de intereses respecto de alguna de ellas, ni respecto del objeto del conflicto.
6. De acuerdo con los principios de buena fe y respeto mutuo, las partes actuarán de manera colaborativa y mantendrán la adecuada deferencia hacia la persona mediadora.
7. Según el principio de flexibilidad, en el caso de los medios alternativos de solución de los conflictos de convivencia, el procedimiento deberá adaptarse a las circunstancias concretas del caso y de las partes involucradas en el conflicto.

8. Se garantizará a las partes, asimismo, la transparencia y el acceso a las actuaciones a lo largo de todo el procedimiento.

### **Artículo 33. Procedimiento de mediación**

1. El procedimiento de mediación atenderá a las siguientes condiciones de conformidad con los principios establecidos en el presente Reglamento:

- a) El inicio del procedimiento de mediación se producirá a propuesta de la Comisión de Convivencia, o bien a petición de una de las partes. No obstante, sólo podrá ponerse en marcha si todas las partes prestan su consentimiento tras recibir la información necesaria sobre el contenido y efectos de acogerse al procedimiento de mediación. <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
- b) El procedimiento de mediación se iniciará en su sesión constitutiva, en la que se procederá a identificar a las partes, a la persona mediadora, a determinar el objeto del conflicto, a recoger el consentimiento expreso a someterse al procedimiento de mediación. En el mismo acto constitutivo se acordará también el calendario de actuaciones, la forma en que se desarrollarán las sesiones, la duración máxima del procedimiento y el lugar donde se celebrará. <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
- c) La persona mediadora levantará acta de cada sesión celebrada. <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
- d) La duración máxima del procedimiento de mediación no podrá exceder de dos meses, contados desde la fecha de la firma del acta de la sesión constitutiva, prorrogables con carácter excepcional y de común acuerdo entre las partes, por un mes más. <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
- e) El procedimiento de mediación podrá concluir por haber alcanzado un acuerdo, porque todas o alguna de las partes comuniquen a la persona mediadora su decisión de dar por terminadas las actuaciones, porque haya transcurrido el plazo máximo acordado, o bien porque la persona mediadora aprecie de manera justificada que las posiciones de las partes son irreconciliables.
- f) Tras la finalización del procedimiento, se levantará un acta final, que deberá ir firmada por las partes y por la persona mediadora, conservando cada una de las partes un ejemplar y trasladando otro a la Comisión de Convivencia para que conste en el expediente.

2. El acuerdo total o parcial alcanzado por las partes como resultado del procedimiento de mediación será confidencial, deberá constar por escrito y ser firmado por las partes. La Comisión de Convivencia llevará a cabo el seguimiento de los acuerdos a fin de garantizar su cumplimiento.

## CAPÍTULO VII: DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN O EL ACOSO

---

### ***Artículo 34. Disposiciones generales***

1. La Universidad Fernando Pessoa Canarias, como parte de su voluntad por crear una comunidad universitaria igualitaria y libre de discriminación, adopta las siguientes medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso. Con ello, la Universidad quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a situaciones de violencia, discriminatorias o de acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, así como adoptar una actitud proactiva para la construcción de una sociedad igualitaria, promoviendo el uso del lenguaje inclusivo, velando por el cumplimiento en materia de conciliación familiar e igualdad de oportunidades y formando al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios.

2. Las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso se ajustarán a los siguientes principios:

- a) Garantizarán un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de este Reglamento.
- b) Velarán por el máximo respeto y protección a las personas, procediendo 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.
- c) Las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar ninguna información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.

### ***Artículo 35. Ámbitos de aplicación***

1. Las presentes medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso serán de aplicación:

- a) Al estudiantado.

- b) Estudiantes de programas de movilidad entrante. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- c) Becarios y becarias, personal en formación y personal contratado en virtud de proyectos de investigación vinculados a la Universidad. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- d) Al personal docente e investigador, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con la Universidad, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda.
- e) Al personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con la Universidad, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda.

2. Asimismo, serán de aplicación respecto de:

- a) Personal que tenga vinculación con la Universidad a través de un servicio profesional desarrollado en la propia Universidad o como ocasión del mismo. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- b) Cualquier persona que preste sus servicios a la Universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con ella. Así, se aplicará también a las personas que, bajo dependencia laboral de un tercero, presten sus servicios a la Universidad, como es el caso del personal afecto a contratos o subcontratos o de los puestos a disposición de las ETT.

3. En todo caso, estas medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso serán de aplicación a todas las relaciones interpersonales, ya sean horizontales o verticales, descendentes o ascendentes, que tengan lugar en el ámbito de la Universidad.

4. Las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso serán de aplicación siempre que la o las presuntas víctimas o las personas agresoras estén vinculadas a la Universidad y que el delito o falta denunciado no haya prescrito, en aplicación de la normativa correspondiente.

5. La conducta o las conductas violentas, discriminatorias o de acoso deberán producirse dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de la Universidad, lo que comprende:

- a) Cualquier espacio de los campus o de las instalaciones universitarias. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- b) Cualquier espacio fuera de las instalaciones universitarias, siempre y cuando los hechos tengan lugar en el marco de una actividad o de un servicio organizado por la Universidad.

### **Artículo 36. Conceptos**

A los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

1. *Violencia*: Con carácter general, se denomina violencia a aquella coerción grave, irresistible e injusta ejercida sobre una persona para influir y/o doblegar su voluntad. Puede tratarse tanto de violencia física, que tiene lugar cuando la voluntad se manifiesta bajo el imperio de una presión física irresistible, como de violencia moral o intimidación consiste en la amenaza de un sufrimiento futuro, aunque inminente.

2. *Trato discriminatorio*: En virtud de lo dispuesto en la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, se considerará trato discriminatorio 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.

Asimismo, se define la *discriminación por razón de género* como 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.

3. *Acoso*: Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas y haciendo uso o no de medios informáticos o de telefonía móvil, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

En virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Constituye *acoso sexual*, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- b) Constituye *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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este apartado, también constituirá acto de acoso, así como acto de acoso por razón de sexo, las circunstancias previstas y definidas en el Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo de la Universidad Fernando Pessoa Canarias.

### ***Artículo 37. Prevención frente a la violencia, la discriminación o el acoso***

1. La respuesta ante la violencia, la discriminación o el acoso exige una actuación integral que abarque desde la prevención hasta la sanción de los casos conocidos. En este contexto, las presentes medidas buscan alcanzar tal objetivo a través de tres grandes ejes de actuación:

- a) Medidas de prevención primaria, que incluyen la sensibilización, la concienciación y la formación, para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario.
- b) Medidas de prevención secundaria para actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo y evitar que se produzcan las situaciones de violencia, discriminación o acoso.
- c) Procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación o acoso que pudieran haberse producido.

Asimismo, se favorecen las medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación.

2. El órgano responsable de la coordinación de las actuaciones será la Comisión de Igualdad cuya actividad en este aspecto integrará, sin perjuicio de lo dispuesto en su normativa de desarrollo, acciones dirigidas a la prevención de situaciones de violencia, discriminación o acoso, así como el desarrollo de la respuesta ante los casos conocidos.

### **Artículo 38. Medidas de prevención primaria**

Las medidas de prevención primaria contemplarán:

- a) Acciones de sensibilización mediante campañas generales y digitales sobre las causas, circunstancias, consecuencias y respuestas en caso de violencia, discriminación o acoso.
- b) Tareas de concienciación que se impulsarán a través de campañas específicas sobre cuestiones específicas relacionadas con la violencia, discriminación o acoso. Tales campañas irán dirigidas a grupos concretos de la comunidad universitaria para mejorar el conocimiento reflexivo y la conciencia crítica sobre estas circunstancias. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- c) Labores de información que consistirán, principalmente, en proporcionar información sobre todos los elementos relacionados con la violencia, discriminación o acoso, tanto a nivel de conocimiento general, como sobre las distintas actuaciones, recursos, protocolos y medidas existentes en la Universidad.
- d) Planes de formación que se desarrollarán mediante acciones formativas para la transmisión de conocimiento sobre cuestiones relacionadas con la violencia, discriminación o acoso, dirigidas a grupos concretos de la comunidad universitaria.

### **Artículo 39. Medidas de prevención secundaria**

1. Las medidas de prevención secundaria incluirán medidas destinadas a evaluar el entorno laboral.

La Comisión de Igualdad adoptará una conducta proactiva y desarrollará e impulsará acciones específicas en los diferentes centros y servicios de la Universidad para identificar los casos de acoso que se estén produciendo.

2. Las medidas de prevención secundaria abarcarán:

- a) Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los posibles riesgos en materia de violencia, discriminación o acoso. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- b) Inclusión en las encuestas de indicadores que permitan detectar situaciones de acoso.
- c) Establecimiento de sistemas de comunicación como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y asesoramiento de forma anónima. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- d) Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la Universidad y las características que presenta.
- e) Ante casos de acoso sexual, plantear las resoluciones y analizar también posibles acciones preventivas y medidas relacionadas que deban adoptarse. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- f) Formación del profesorado que le permita identificar situaciones de acoso. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- g) Llevar a cabo encuentros periódicos con representantes del profesorado, personal de administración y servicios, estudiantado y otras instancias que puedan estar implicadas, para la revisión de estos indicadores. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- h) Otras estrategias que permitan identificar las situaciones de violencia, discriminación o acoso entre los diferentes colectivos de la comunidad universitaria. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>

***Artículo 40. Procedimiento de actuación y respuesta ante una posible situación de violencia, discriminación o acoso***

1. Siempre que una persona de la comunidad universitaria y en todo caso de las previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 35, se encuentre afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de violencia, discriminación o acoso podrá interponer una queja o una denuncia ante los órganos competentes de la Universidad y tendrá derecho a obtener una respuesta.

La solicitud de asesoramiento o ayuda ante un posible episodio de violencia, discriminación o acoso se derivará a la Comisión de Igualdad.

En aras de facilitar una adecuada respuesta a cada situación, las quejas o denuncias que se formulen no podrán ser anónimas, si bien se garantizará un trato confidencial de acuerdo con los principios del procedimiento previsto en el artículo 34, apartado 2.

2. Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene la obligación de poner en conocimiento de los órganos competentes los casos de posible violencia, discriminación o acoso.

3. La aplicación de este procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. La apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Reglamento. No obstante, la imposición de sanciones en vía administrativa o penal no impide, si tienen distinto fundamento, que se impongan sanciones por las responsabilidades disciplinarias en el marco de este procedimiento.

Asimismo, si en el curso de las actuaciones se llegara a considerar que los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito, se suspenderá el procedimiento y se pondrá en conocimiento de la autoridad judicial o del Ministerio Fiscal.

4. Recibida la información, la Comisión de Igualdad iniciará el procedimiento previsto en función del acto denunciado. De tratarse de conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual, acoso o discriminación por razón de sexo, se tramitarán según el procedimiento previsto en el Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo de la Universidad Fernando Pessoa Canarias. Las restantes conductas presuntamente constitutivas de violencia o de cualquier otra clase de discriminación, se sustanciarán por la vía del procedimiento disciplinario formal previsto en el Capítulo IV de este Reglamento a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora.

5. La violencia, la discriminación y/o el acoso se considerarán siempre como falta muy grave y serán de aplicación las sanciones por faltas muy graves estipuladas en los convenios colectivos, normativa laboral y normativa de convivencia de la Universidad Fernando Pessoa Canarias.

6. La apertura del expediente disciplinario se ha de sustanciar de acuerdo con la normativa disciplinaria aplicable, en función de la condición de estudiante, personal docente e investigador o personal de administración y servicios de la persona denunciada. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>

***Artículo 41. Medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación***

1. Sin perjuicio del respeto a los derechos y garantías de la persona investigada y en particular de la presunción de inocencia, se adoptarán medidas de protección atendiendo a las circunstancias individuales de cada caso para que la víctima no sufra consecuencias negativas tras denunciar una situación de acoso.

2. En cualquier momento del procedimiento de actuación se podrán adoptar las medidas provisionales que se consideren oportunas para evitar el mantenimiento de los efectos de la situación perjudicial y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

Cuando se trate de comportamientos o conductas consideradas como faltas en el régimen disciplinario del personal al servicio de las universidades, se aplicará dicha normativa en materia de medidas provisionales.

3. La Universidad ofrecerá a la víctima, en caso necesario, el apoyo médico, psicológico y social necesario, bien sea a través de medios propios o externos. Asimismo, se promoverá que dicho acompañamiento se realice, preferentemente, por personas del mismo sexo de la víctima si esta así lo manifiesta.

4. La Comisión de Igualdad realizará el seguimiento de la víctima en el tiempo hasta que se encuentre recuperada de las consecuencias originadas por el acoso. Dicho seguimiento se basará en la atención integral para prevenir y actuar ante los problemas que puedan aparecer tiempo después de ocurrir los hechos.

## CAPÍTULO VIII: DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA TRANSFOBIA

### **Artículo 42. Disposiciones generales**

1. Con voluntad de proteger las diferentes realidades de género, el presente capítulo establece el régimen de protección del derecho a la identidad de género de las personas en todos los ámbitos de la Universidad Fernando Pessoa Canarias, así como las medidas oportunas en caso de discriminación por identidad, expresión de género y circunstancias sexuales que requieren un tratamiento normativo propio.

2. Este protocolo tiene por objeto garantizar el reconocimiento del derecho de autodeterminación de la identidad y la expresión de género de las personas que forman parte de la comunidad universitaria, y en especial:

- a) Proteger el libre desarrollo de la personalidad acorde a la identidad y expresión de género libremente manifestada sin sufrir presiones o discriminación por ello.
- b) Garantizar un tratamiento de conformidad a su identidad y expresión de género en todos los ámbitos universitarios, y, en particular, a ser identificada y acceder a una documentación acorde con dicha identidad.
- c) En coordinación con la Comisión de Igualdad, preservar el ámbito universitario como un espacio de respeto y tolerancia, libre de agresiones y de cualquier tipo de discriminación por motivo de diversidad de género.
- d) Defender el libre ejercicio de los derechos de identidad y expresión de género en la comunidad universitaria, sin condicionar el mismo a cualquier tipo de tratamiento médico o aportación de diagnóstico médico o psicológico previos.
- e) Asegurar la plena integración de las personas trans en la comunidad universitaria, con el máximo respeto a su vida privada, a su integridad física y psíquica, y a la libre autodefinición del propio cuerpo.
- f) Establecer medidas y medios de capacitación, formación, investigación y sensibilización de la comunidad educativa que garanticen y protejan el ejercicio pleno a la libre autodeterminación del género, sin discriminación y en todos los ámbitos de la vida universitaria.
- g) Implantar mecanismos de seguimiento y control de las actuaciones propuestas en el presente capítulo.

### **Artículo 43. Conceptos**

A los efectos de este capítulo y de conformidad con lo previsto en la normativa autonómica, se entenderá por:

- a) *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.
- b) *Expresión de 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.

- c) *Persona trans*: toda persona cuya identidad de género no se corresponde con la que le fue asignada al nacer o cuya expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales asociadas con el sexo asignado al nacer. Sin prejuzgar otras acepciones sociales, el término trans ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género como transexuales, transgénero, travestis, identidades y expresiones de género no binarias, queer, así como a quienes definen su género como «otro» o describen su identidad en sus propias palabras.
- d) *Mujer u hombre trans*: aquella cuya identidad de género es la de mujer u hombre, aunque no fue la que se le asignó al nacer.
- e) *Personas no binarias*: las personas cuya identidad o expresión de género se ubica fuera de los conceptos tradicionales de hombre-mujer o masculino-femenino, o fluctúa entre ellos.
- f) *Personas intersexuales*: personas que en algún momento de su desarrollo cromosómico, gonadal o de sus características sexuales presenta una anatomía sexual o reproductiva distinta a las definidas típicamente como de hombre o mujer.
- g) *Transfobia*: el rechazo, repudio, daño, prejuicio o discriminación hacia las personas trans por motivo de su identidad o de su expresión de género.
- h) *Intersexfobia*: el rechazo, repudio, daño, prejuicio o discriminación hacia una persona por motivo de sus características sexuales.
- i) *Discriminación directa*: cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable por motivos de identidad o de expresión de género, de sus características sexuales o por pertenencia a grupo familiar.
- j) *Discriminación indirecta*: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pueda ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de su identidad o de expresión de género, sus características sexuales o la pertenencia a grupo familiar.
- k) *Discriminación por asociación*: cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, grupo o familia trans o intersexual.
- l) *Discriminación por error*: la situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por identidad o por expresión de género o por sus características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea.
- m) *Acoso discriminatorio*: cualquier comportamiento o conducta que, por razones de identidad o expresión de género, características sexuales o por pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

#### ***Artículo 44. Principios rectores en materia de diversidad de género y prevención de la transfobia***

Los miembros de la comunidad universitaria velarán por el respeto e implementación del contenido de este capítulo, contemplando y garantizando en todo momento los siguientes principios rectores en materia de diversidad de género y prevención de la transfobia:

- a) *Reconocimiento de la personalidad*: toda persona tiene derecho a la autodeterminación de género, constituyendo uno de los aspectos fundamentales de su dignidad y libertad. A tales efectos:

- Ninguna persona podrá ser presionada para ocultar, suprimir o negar su identidad o expresión de género, orientación sexual o características sexuales.
  - Ninguna persona será objeto de requerimiento alguno de pruebas que acrediten la identidad de género manifestada mediante informe psicológico o médico.
- b) *No discriminación*: Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o castigo alguno por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o sus características sexuales.
- c) *Respeto a la identidad de género manifestada*: Las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad de género manifestada, que es como la persona se presenta ante la sociedad, con independencia de su sexo legal, y así obrará la Universidad Fernando Pessoa Canarias en todos los casos en los que participe.
- d) *Integridad física y seguridad personal*: Se garantizará una protección efectiva frente a cualquier acto de violencia o agresión física o psíquica, que tenga causa directa o indirecta en la identidad o expresión de género o la diversidad corporal.
- e) *Privacidad*: Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene derecho a optar por revelar o no la propia identidad de género o características sexuales.
- f) *Principios rectores de la actuación*: Al procedimiento derivado de la aplicación de las disposiciones del presente capítulo, le serán de aplicación los principios previstos en el artículo 34.2 del presente Reglamento de Convivencia Universitaria.

#### ***Artículo 45. Ámbito de aplicación de las disposiciones***

Las disposiciones del presente capítulo serán de aplicación a toda la comunidad universitaria en los términos previstos en los artículos 9 y 35 del presente Reglamento de Convivencia Universitaria.

#### ***Artículo 46. Medidas de formación y sensibilización***

1. A las medidas de prevención primarias y secundarias, previstas en los artículos 37 a 39 de este Reglamento de Convivencia Universitaria, se suman aquellas que por razón de la especificidad del bien a proteger deben contemplarse en este apartado. En su virtud, desde la Universidad Fernando Pessoa Canarias, se contribuirá a la visibilidad de las personas trans e intersexuales, respaldando y realizando campañas y acciones positivas con el fin de promover el valor positivo de la diversidad en materia de identidad y expresión de género y diversidad sexual.

2. Desde la Universidad Fernando Pessoa Canarias en coordinación con su Comisión de Igualdad, se prestará especial atención a las acciones de formación y sensibilización en materia de diversidad de género de su Personal de Administración y Servicios, así como del Personal Docente e Investigador.

3. Desde la Comisión de Igualdad se promoverá la realización de campañas que contribuyan a la erradicación de la múltiple discriminación que sufren las personas transexuales por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales. Sin perjuicio del libre establecimiento del calendario de actuaciones, se destinarán medios materiales y personales para la visibilización de las personas trans e intersexuales, en especial en los siguientes días de celebración internacional:

- El 31 de marzo, Día Internacional de la Visibilidad Trans.

- El 17 de mayo, Día Internacional contra la lesbofobia, homofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia.
- El 28 de junio, Día del Orgullo Lésbico, Homosexual, Trans, Intersexual e Identidades No Binarias.
- El 26 de octubre, Día de la Visibilidad Intersex.

***Artículo 47. Sobre el acceso y el uso inclusivo de las instalaciones y servicios universitarios***

1. La Universidad Fernando Pessoa Canarias debe garantizar el acceso y el uso de las instalaciones universitarias de forma inclusiva de acuerdo con la identidad de género sentida, incluidos los lavabos y los vestuarios.
2. Para hacer efectivo este derecho, se deberán adaptar, si es el caso, aquellos espacios que no lo estén, estudiando la disponibilidad y la distribución del equipamiento, así como la posibilidad y la viabilidad que sean unisex. En cualquier caso, los lavabos y los vestuarios deben ser inclusivos y deben garantizar la privacidad a su interior.

***Artículo 48. Medidas en caso de acoso o violencia por razón de diversidad sexual y de género***

1. Con independencia del derecho de la persona de la comunidad universitaria afectada de acudir a la jurisdicción ordinaria, cuando exista constancia de conductas de discriminación por transfobia o LGTBI-fobia, será de aplicación el procedimiento disciplinario formal previsto en el Capítulo IV de este Reglamento a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora.
2. Las conductas discriminatorias por transfobia o LGTBI-fobia se considerarán siempre como falta muy grave y serán de aplicación las sanciones por faltas muy graves estipuladas en los Convenios Colectivos, normativa laboral y normativa de convivencia prevista en este Reglamento de la Universidad Fernando Pessoa Canarias.

***Artículo 49. Sobre el cambio de nombre de uso común***

1. Las Universidad Fernando Pessoa Canarias, en el ámbito de sus competencias, adopta las siguientes medidas a fin de asegurar que en los expedientes y procedimientos administrativos las personas sean tratadas de acuerdo con su identidad de género sentida y sin necesidad de acreditarla mediante informe médico, psicológico ni de cualquier otra índole.
2. La Universidad Fernando Pessoa Canarias garantizará que las personas sean tratadas de acuerdo con su identidad de género libremente determinada y respetará la dignidad y privacidad de la persona concernida.
3. La solicitud de cambio de nombre de uso común estará sujeta al Protocolo de cambio de nombre de las personas trans e intergénero de la Universidad Fernando Pessoa Canarias.
4. El cambio de nombre de uso común tendrá efectos exclusivamente en las actuaciones y en los procedimientos internos de la Universidad Fernando Pessoa Canarias, con especial hincapié en los casos de manifestación pública como las cuentas de correo electrónico, las tarjetas y carnés universitarios, las listas de clase, la publicación de las calificaciones académicas, las cuentas de

usuario del Campus Virtual o los censos electorales, así como cualquier otra documentación de naturaleza interna que se genere.

5. El cambio de nombre no implicará alteración de la naturaleza jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a las personas, ni podrá prescindirse del número que conste en el documento nacional de identidad (D.N.I.) o documento equivalente.

#### ***Artículo 50. Sobre la matrícula, los títulos y certificaciones académicas***

1. El proceso de preinscripción y matriculación en cualquier clase de estudios ofertados por esta Universidad, se realizará de acuerdo a los datos que aparezcan en el documento nacional de identidad (D.N.I.) o documento equivalente al momento de formalizarse el procedimiento y de acuerdo con la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el anterior apartado y de acuerdo con la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales vigente en la Comunidad Autónoma de Canarias, desde el proceso de preinscripción y matrícula, así como cualquier otro trámite inicial en la Universidad, deberá facilitarse formularios en los que figure la posibilidad de indicar con antelación el pronombre con el que desea ser tratado (él, ella, elle), así como el nombre común con el que desea ser denominado sin necesidad de acudir posteriormente al procedimiento de cambio de nombre de uso común previsto en el Protocolo de cambio de nombre de las personas trans e intergénero de la Universidad Fernando Pessoa Canarias.

En caso de que la persona interesada decida acogerse a esta modalidad desde el proceso de preinscripción y matrícula, desde la Universidad se procederá a nombrar y tratar a la persona con el nombre de uso común y según su identidad de género en todas las actividades propias u organizadas por la Universidad Fernando Pessoa Canarias, así como en todos los ámbitos de la convivencia universitaria. La información pública interna de la Universidad Fernando Pessoa Canarias usará el nombre de uso común indicado por la persona interesada entre otros, en los listados de asistencia, calificaciones o el campus virtual. Asimismo, desde el proceso de preinscripción y matrícula de la persona interesada se le facilitará con el nombre de uso común indicado, las credenciales acreditativas, entre otras, el carnet universitario o la dirección de correo electrónico institucional.

3. Tanto en los títulos y certificados oficiales, como en cualquier clase de documentación académica acreditativa expedida por la Universidad Fernando Pessoa Canarias a favor de las personas trans, constarán los datos que aparezcan en su documento nacional de identidad (D.N.I.) o documento equivalente el día de presentación de la solicitud, de acuerdo con la legislación vigente.

#### ***Artículo 51. Sobre el cambio de nombre registral***

1. El cambio de nombre registral implica el derecho a utilizar en cualquier documentación oficial expedida por la Universidad Fernando Pessoa Canarias, el nombre que figura en el documento nacional de identidad (D.N.I.) o documento equivalente actualizado. Podrán solicitar el cambio de nombre legal aquellas personas que hayan modificado previamente el nombre propio en el Registro Civil conforme a la legislación vigente.

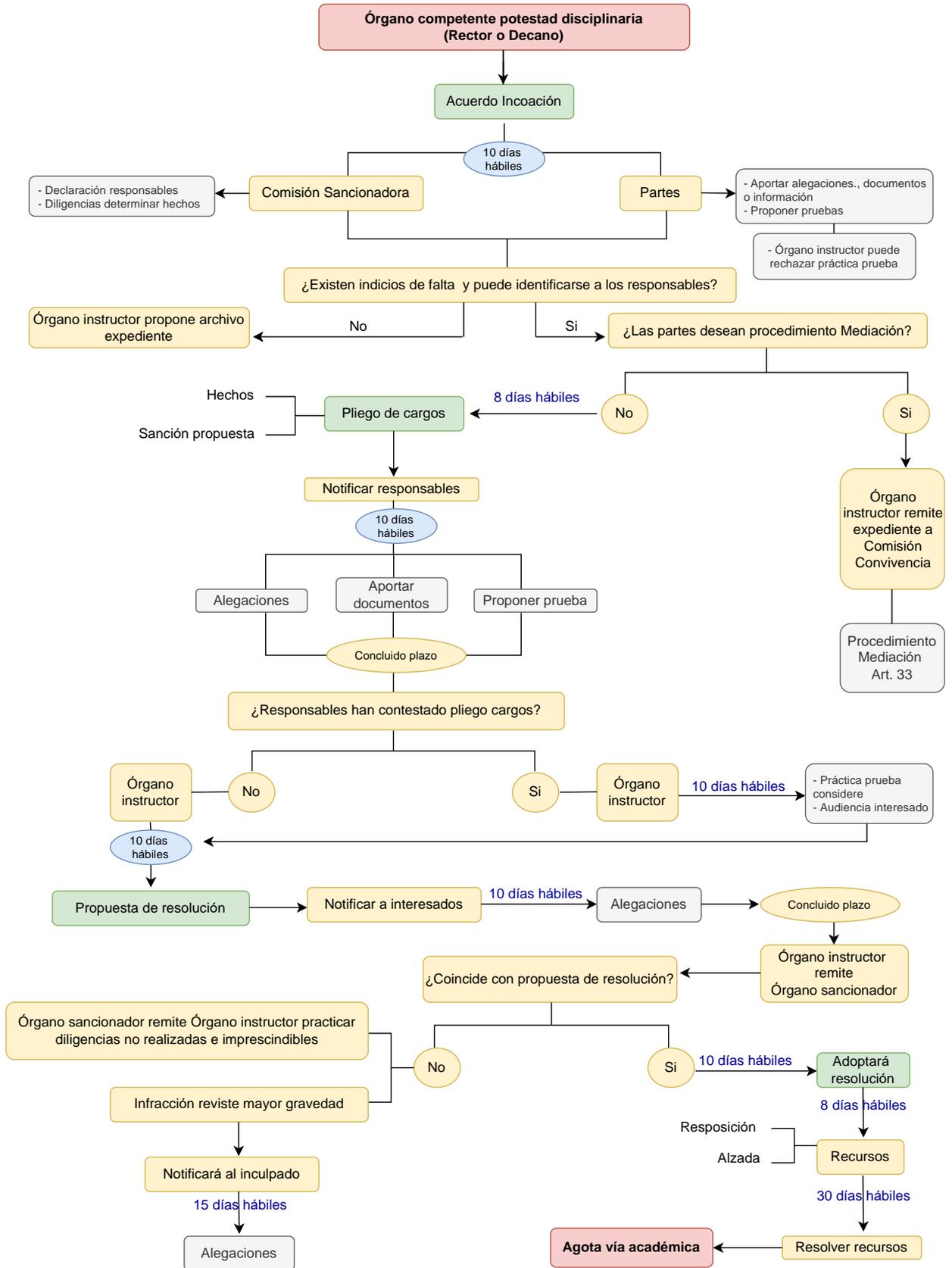
2. La solicitud de cambio de nombre registral estará sujeta al Protocolo de cambio de nombre de las personas trans e intergénero de la Universidad Fernando Pessoa Canarias.
3. Comprobada la adecuación de la solicitud, se procederá al cambio de nombre en todas las bases de datos de gestión académica, así como en toda la documentación administrativa interna y documentación oficial que proceda, dando traslado de ello a la persona interesada.
4. El cambio de nombre registral no implicará alteración de la naturaleza jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a las personas, ni podrá prescindirse del número que conste en el documento nacional de identidad (D.N.I.) o documento equivalente.
5. La nueva expedición de documentos se hará, a petición de la persona interesada, sin que deba abonar ninguna tasa administrativa por este trámite. Se comprobará que la expedición del título figura el tratamiento de género correcto, con independencia del indicado en el documento nacional de identidad (D.N.I.) o documento equivalente, pudiendo ser “graduado”, “graduada” o ambos “graduado/graduada”.

***Artículo 52. Seguimiento, revisión y actualización de las medidas***

La Comisión de Igualdad se encargará de realizar de manera periódica el seguimiento de la aplicación de las disposiciones de este capítulo, así como el control del efectivo funcionamiento de las medidas, teniendo en cuenta siempre la valoración de las personas trans que ejercitan sus derechos de conformidad con el presente Reglamento de Convivencia Universitaria.

Asimismo, corresponde a la Comisión de Igualdad la revisión y actualización de las disposiciones del presente capítulo, contando para ello con la participación de las organizaciones Trans y LGTBI+, además de otras entidades e instituciones públicas comprometidas en la lucha por la igualdad.

## ANEXO I: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ORDINARIO



## ANEXO II: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SIMPLIFICADO

