



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Memoria del Defensor Universitario

Curso
2016-2017

ÍNDICE

I. Presentación	3
II. Normativa y Reglamento	3
III. Ámbitos de actuación	4
1. Consultas informadas.....	4
2. Quejas	5
3. Mediación y Conciliación	5
4. Resoluciones, notificaciones e informes	6
5. Otras acciones	7
5.1. Difusión de las misiones y actuaciones de la Oficina del Defensor Universitario.....	7
5.2. Contactos de coordinación	7
5.3. Actividad de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU) y de la Red de Defensores de las Universidades Públicas de Andalucía	9
IV. Tramitación de expedientes	9
1. Total de actuaciones	9
2. Colectivo Estudiantes.....	11
3. Sector PDI	13
4. Sector PAS	13
5. Sector PIF.....	14
6. Expedientes de Mediación	14
V. Consideraciones finales	16
Anexo I	19
Anexo II	21

I. PRESENTACIÓN

La Disposición Adicional Primera, punto 6, de los Estatutos de la Universidad de Málaga establece que el Defensor Universitario dará cuenta anualmente al Claustro de la gestión realizada en un Informe-Memoria. Cuando la gravedad o urgencia de los hechos lo aconsejen podrá presentar un informe extraordinario. Los informes anuales y, en su caso los extraordinarios, serán publicados en el Boletín Informativo de la Universidad.

Recogemos en la presente Memoria las actuaciones realizadas por el Defensor Universitario, y su equipo, durante el curso 2016-2017, más concretamente el periodo comprendido entre 16 de octubre de 2016 y 30 de septiembre de 2017.

Como en ejercicios anteriores, estas actuaciones se han centrado en el análisis, tratamiento y resolución de peticiones de información, orientación y quejas recibidas. La memoria recoge una relación de datos que permiten comprobar la evolución, tipología y características de las mismas. Asimismo, incluimos algunas conclusiones y recomendaciones emanadas de la gestión realizada en los casos atendidos.

Durante este período el equipo de la Oficina del Defensor Universitario, está conformado por F. Manuel Montalbán Peregrín, Defensor, Ángela Caballero Cortés, Defensora Adjunta, María Isabel Sánchez Cantero, técnico, y José Manuel Gil Sánchez, secretario de cargo. El Defensor renovó su cargo por un nuevo mandato de 4 años, a propuesta del Rector y elección del Claustro Universitario en sesión del 10 de junio de 2016 (toma de posesión del Defensor y Defensora Adjunta el 27 de julio de 2016).

II. NORMATIVA Y REGLAMENTO

La citada Disposición Adicional primera de nuestros Estatutos da cumplimiento a la Disposición Adicional decimocuarta de la Ley orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, modificada por la Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, de

Universidades, por la que se establece la figura del Defensor Universitario. En cumplimiento de estas previsiones normativas, se dotó al Defensor Universitario de un Reglamento específico que establece, entre otras cuestiones relevantes, lo siguiente:

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º

1. El/la Defensor/a Universitario/a es el encargado de velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios Universitarios, siendo su finalidad fundamental la contribución a la mejora de la calidad y el buen funcionamiento de la Universidad de Málaga.

TITULO IV: PROCEDIMIENTO DE TRAMITACION DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

Artículo 7º

1.- El/la Defensor/a podrá iniciar y proseguir, de oficio o a petición de parte, cualquier investigación conducente al esclarecimiento de los actos, resoluciones y actuaciones de la Administración Universitaria; a tal efecto, las atribuciones del/de la Defensor/a Universitario/a se extienden a la actividad de todos los órganos colegiados y unipersonales de la Universidad de Málaga, así como a todos los empleados al servicio de la misma, y a la gestión indirecta de los servicios universitarios.

Artículo 10º

Todos los órganos de gobierno y administración y todos los miembros de la Comunidad Universitaria están obligados a auxiliar con carácter preferente y urgente al/a la Defensor/a Universitario/a en el ejercicio de sus funciones. En particular, no podrá negársele el acceso a ningún expediente o documentación relacionada con el objeto de la investigación, sin perjuicio del respeto debido al derecho a la intimidad de las personas.

III. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Los ámbitos de actuación de la Oficina del Defensor Universitario se centran en la tramitación de consultas informadas, quejas, procedimientos de mediación y conciliación, y emisión de resoluciones, notificaciones e informes. Los datos de las 3 primeras categorías aparecen más ampliamente presentados en el apartado IV, “Tramitación de Expedientes”.

1. Consultas informadas

Nuestra labor cotidiana es atender a todos los miembros de la Comunidad Universitaria que deseen realizar una consulta sobre situaciones donde pueda estar en riesgo el respeto a los derechos y las libertades. La vía de acceso mayoritaria para realizar estas consultas sigue siendo en la actualidad por email o llamada telefónica. Nuestro objetivo aquí es ofrecer

orientación y realizar intervenciones que primen la agilidad y flexibilidad en la gestión ante los órganos y servicios universitarios. El número total recibido ha sido 574.

2. Quejas

Pasan a ser tramitados como quejas aquellos expedientes en los que el Defensor considera que sí ha podido producirse una vulneración de los derechos o libertades del reclamante, en su condición de miembro de la comunidad universitaria, y en función del colectivo al que pertenece. Se incluyen en esta categoría igualmente aquellos expedientes en los que el reclamante acude al Defensor tras haber esperado la correspondiente respuesta del órgano competente, sin que ésta se haya producido.

3. Mediación y Conciliación

En los últimos años, los órganos de defensa universitaria han apostado de manera creciente por incluir y desarrollar la gestión alternativa de conflictos como herramienta imprescindible. En este bloque de actuaciones se incluye un conjunto de prácticas recientes siguiendo las recomendaciones del servicio de mediación del Defensor del Pueblo Andaluz. Se trata de una labor singular de intermediación que procura el marco de este tipo de intervenciones a las circunstancias concurrentes ante determinadas quejas del colectivo universitario en su conjunto.

Esto nos está permitiendo extender de manera progresiva la cultura de la mediación a diversos contextos universitarios, entre los que podemos destacar, las relaciones entre docentes o entre estudiantes, la interacción docente-estudiante, algunos procesos académicos afectados por conflictos entre los agentes implicados, las relaciones interpersonales dentro del marco laboral de departamentos y servicios, etc.

4. Resoluciones, notificaciones e informes

La Oficina del Defensor Universitario viene realizando igualmente recomendaciones a las autoridades académicas y responsables de los servicios en relación a las medidas que resulta aconsejable adoptar para eliminar las deficiencias detectadas y mejorar los servicios prestados. Estas actuaciones suelen ir vinculadas a la resolución de una queja y se informa tanto al interesado como al Órgano o Servicio al que se dirige la sugerencia. El objeto de las recomendaciones es, en primer término, mejorar la calidad del servicio público universitario y el funcionamiento interno, garantizando la eficacia, la transparencia, la objetividad y demás principios que deben regir la actuación administrativa. En segundo lugar, las recomendaciones pueden dirigirse también a la mejora de una normativa cuya aplicación revele algún malentendido o laguna respecto al ejercicio de los derechos de algún sector de la Comunidad Universitaria. Esta labor se hace extensible también a situaciones que pudieran implicar la intervención de otras instituciones de garantía de derechos.

Así, por ejemplo, en el curso 2016/17 hemos ofrecido nuestra colaboración al Defensor del Pueblo Andaluz respecto a la actuación de oficio de ese Órgano formulada en el expediente 17/3685 dirigida a Universidades Públicas de Andalucía sobre medidas para incorporar a docentes e investigadores con alguna discapacidad. Al respecto hemos realizado gestiones con el Vicerrectorado de PDI para encontrar vías concretas de inclusión de este colectivo.

En el marco del Encuentro Andaluz de Defensores celebrado en la Universidad de Almería entre el 1 y 2 de junio de 2017, se elaboró una propuesta de escrito dirigido al Defensor del Pueblo Andaluz sobre el seguro escolar obligatorio y la ausencia de esta prestación para estudiantes mayores de 28 años, para que, más allá de las actuaciones y medidas que pueda incorporar las universidades, se estudie y valore la limitación por edad de este tipo de seguro y la revisión de cuotas y coberturas (Anexo 1). Asimismo, consensuamos un documento de compromiso de los defensores universitarios

ante el fraude intelectual, las situaciones de acoso y la reserva de plaza a personas con discapacidad para personal docente e investigador (anexo 2).

5. Otras acciones

En este bloque se recoge la dedicación de la Oficina del Defensor Universitario a otras acciones relacionadas con la orientación, la difusión de nuestras competencias y acciones, así como labores de coordinación, etc.

5.1. Difusión de las misiones y actuaciones de la Oficina del Defensor Universitario

La Oficina tiene entre sus objetivos la divulgación de la figura del Defensor tanto entre la comunidad universitaria como en la sociedad en general. Así el Defensor y la Defensora adjunta participaron en el curso “Gestión y resolución de conflictos en el ámbito de las organizaciones” del Plan de Formación del PDI.

5.2. Contactos de coordinación

El objetivo principal de los distintos contactos mantenidos es hacer efectiva una mayor coordinación, en varios niveles, con las distintas autoridades, órganos, servicios y diversos agentes implicados. Entendemos que la independencia, autonomía, neutralidad e imparcialidad, no están reñidas con la sinergia y retroalimentación continua en la búsqueda proactiva de la calidad, la transparencia y el buen funcionamiento de la Universidad. Esta actividad institucional se desarrolla:

- Dentro de nuestra Universidad, con reuniones periódicas con diversos cargos académicos con responsabilidad en las cuestiones abordadas por el Defensor Universitario, incluidas asistencias a Claustros y Consejos de Gobierno, como invitado, y a comisiones y foros diversos, donde nuestra presencia es requerida.

- Destacamos nuestra participación activa en la puesta en marcha de un Comité Asesor del Rector sobre Gestión de Conflictos en la UMA que reúne a los diversos órganos y cargos con competencias al respecto.
- El Defensor se ha integrado igualmente en la Comisión contra el Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual o Identidad de Género y para la Eliminación de la Violencia de Género.
- El Defensor ha formado parte asimismo de la Comisión Evaluadora de la Excepcionalidad en los Traslados de Expedientes para el curso 2017/18.
- Participación en la Comisión de Estudio de Propuesta del Código Ético.
- Participación en las acciones formativas para combatir el acoso homofóbico y transfóbico “Abrazar la diversidad: una responsabilidad educativa”, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 29-30 de septiembre de 2017.
- Colaboración con la Secretaría General aportando propuestas para la modificación estatutaria en curso, concretamente en la parte que afecta a este órgano.
- Desarrollo de una red de contactos externos (Defensores Universitarios de Andalucía, Nacional, e Internacionales, Defensor del Pueblo Andaluz, y Defensor del Pueblo Español, etc.).
- Participación en la Comisión de seguimiento de la colaboración entre la UMA y el Excmo. Ayuntamiento de Málaga para el primer plan transversal por la convivencia y la prevención de la radicalización violenta.
- Participación en la propuesta de un futuro protocolo para atender cuestiones de salud mental sobrevenidas en el ámbito laboral

5.3. Actividad de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU) y de la Red de Defensores de las Universidades Públicas de Andalucía

El Defensor Universitario ha participado como miembro de la CEDU en distintas reuniones que este órgano ha mantenido durante el curso 2016-17. El Defensor y la Defensora adjunta han asistido al XX Encuentro Estatal, organizado por la Universidad de Castilla-La Mancha, celebrado en Cuenca del 8 a 10 de noviembre de 2017.

Asimismo, el Defensor participó en el Encuentro de Defensores Universitarios Andaluces, en la Universidad de Almería del 1 al 2 de junio 2017.

IV.-TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES

1. Total de actuaciones

El número general de actuaciones se mantiene estable respecto a la tendencia de las últimas memorias. Concretamente durante el curso 2016/17 se han realizado 782 actuaciones, de ellas 574 son consultas informadas y 208 expedientes abiertos (Gráfico 1).

Muchas de las consultas realizadas llegan en un estadio inicial donde todavía es posible que sean remitidas a los cauces académicos oportunos lo que facilita su resolución por parte de los Centros, Servicios, etc., directamente implicados. Venimos constatando desde hace varios ejercicios que la función del Defensor Universitario no se reduce a ser un último recurso en el proceso de reclamación, sino que funciona también como agente confiable para contrastar informaciones y realizar consultas específicas sobre las relaciones con la administración universitaria.

Consultas informadas y expedientes abiertos.

Cursos 2016-17 y 2015-16

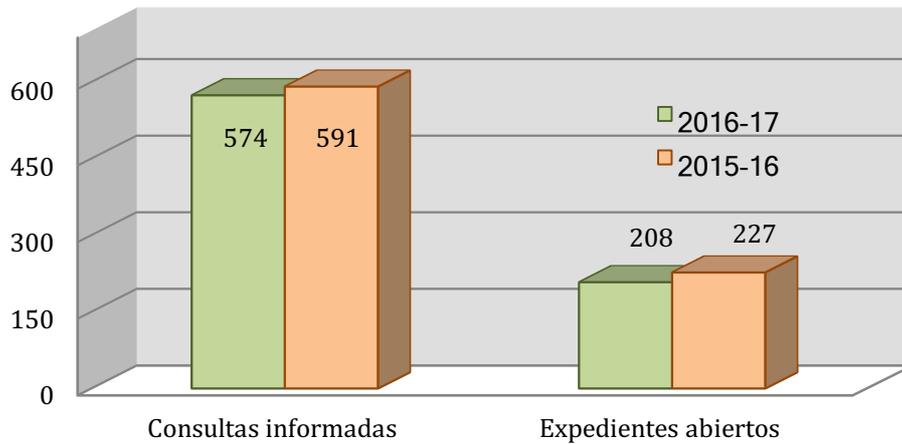


Gráfico 1. Consultas informadas y expedientes abiertos. Cursos 2016-17 y 2015-16.

Dividimos los expedientes abiertos en la Oficina en dos clases fundamentales, en función de la naturaleza de los hechos que exponen los interesados, y el procedimiento de tramitación que se considere más oportuno. Estas categorías son: **“Quejas”** y **“Mediación”**. La Oficina ha recibido, durante 2017, 191 quejas, y 17 procedimientos de mediación (Gráfico 2).

Tipología de expedientes abiertos en 2017

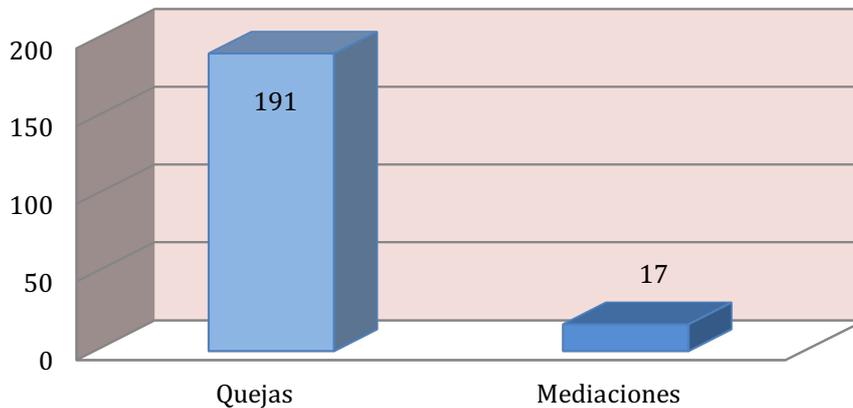


Gráfico 2. Tipología de expedientes abiertos.

Durante el curso 2016-17 de las 191 quejas recibidas 150 corresponden a estudiantes, lo que sigue representando el porcentaje más elevado del total de casos llegados a la Oficina. Por otra parte, el número de expedientes del colectivo de Personal Docente e Investigador (PDI), ha sido de 22, y se ha incrementado el número de expedientes del Personal de

Administración y Servicios (PAS) con 13. El Personal Investigador en Formación (PIF) ha originado 3 expedientes. Al apartado “Órganos UMA” hemos asignado 3 expedientes (Gráfico 3).

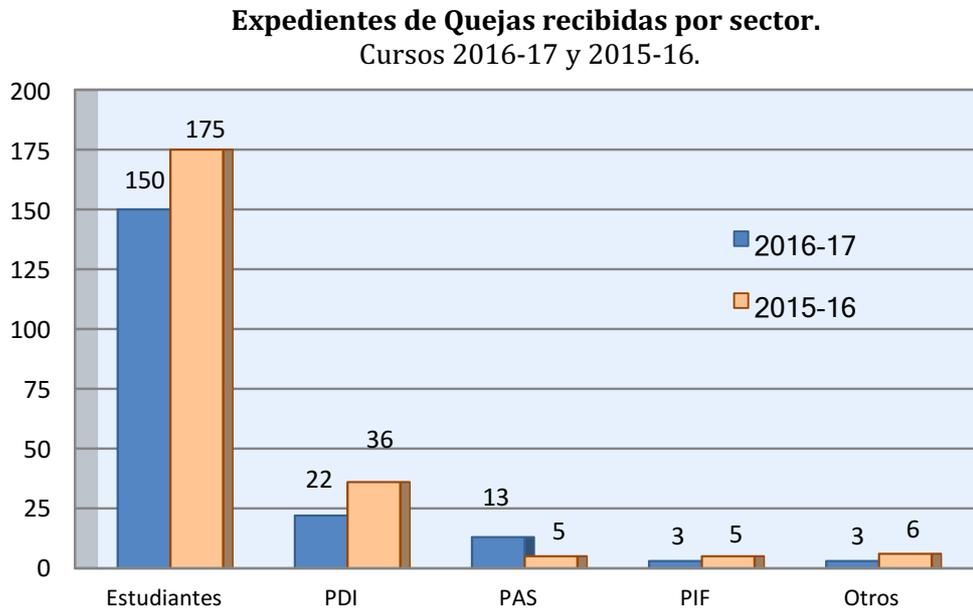


Gráfico 3. Expedientes de quejas por sectores.

Pasaremos a detallar a continuación diferentes datos de los expedientes tramitados según el colectivo.

2. Colectivo Estudiantes

Dentro de este colectivo el mayor número de expedientes tramitados para este periodo, según el nivel de estudios, responde a los estudiantes de Grado, como se muestra en la tabla 1.

EXPEDIENTES DE QUEJAS DEL SECTOR ESTUDIANTES POR NIVEL DE ESTUDIOS	2016-17
Grado	103
Posgrado	39
Acceso	5
Antiguos	3
TOTAL	150

Tabla 1: Expedientes de quejas en sector estudiantes por nivel de estudios.

A continuación, se muestran en el gráfico 4 la comparación sobre quejas recibidas del sector estudiantes entre los cursos 2016-17 y 2015-16. En general se repiten con mayor incidencia temáticas similares a las de ejercicios anteriores: Evaluación en los Grados, Titulaciones Propias, Acceso y matriculación en Master Oficial, Grados - Docencia, Tesis Doctoral, Acceso-Traslados. Además de estas categorías encontramos una amplia variedad de otros asuntos objeto de queja.

Quejas tramitadas sector Estudiantes.
Comparación Cursos 2016-17 y 2015-16.

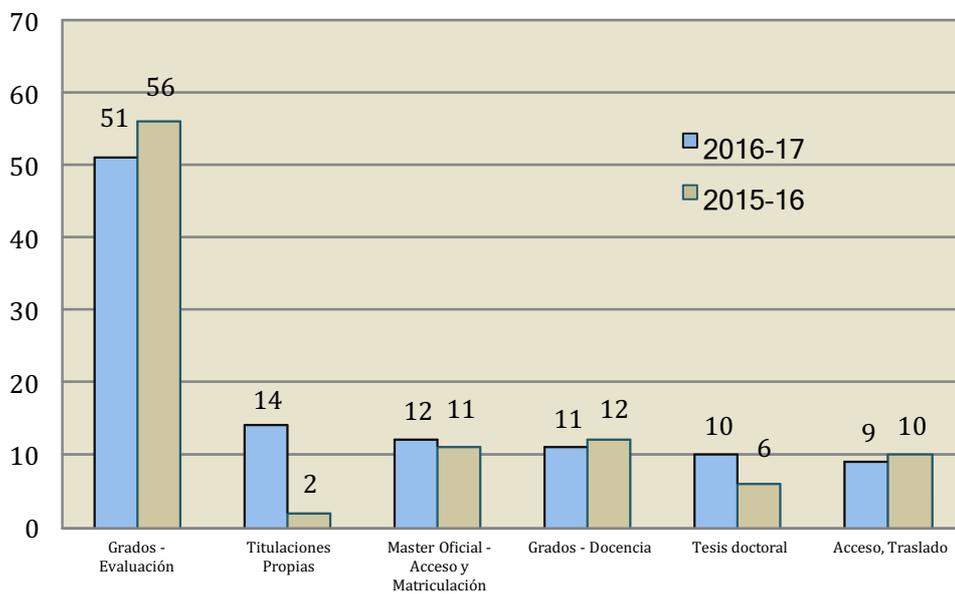


Gráfico 4. Temática de quejas más frecuentes del sector estudiantes (comparación 2016-17 y 2015-16).

3. Sector PDI

En el curso 2016-17 hemos recibido 22 quejas presentadas por el sector PDI. En el gráfico siguiente se reflejan los datos de las temáticas con mayor incidencia. (Gráfico 5).

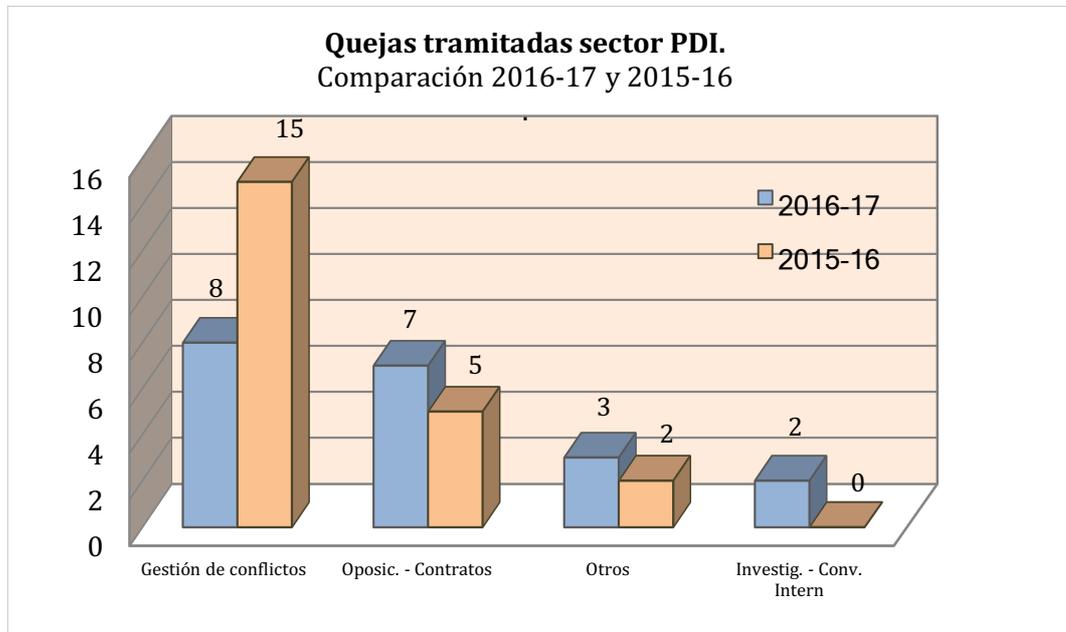


Gráfico 5. Quejas mayoritarias tramitadas por el sector PDI.

Los datos se mantienen relativamente estables con un descenso respecto a gestión de conflictos. Con esta denominación nos referimos a situaciones en cuya tramitación no ha sido necesaria o recomendable la mediación. Más adelante, en el apartado correspondiente de mediación se reflejan aquellos casos en los que sí se optó por esta medida para tratar el conflicto en cuestión.

4. Sector PAS

A lo largo de 2016-17, los expedientes de queja abiertos a instancia del Personal de Administración y Servicios han sido 13, repartidos en cinco categorías como se muestra comparativamente con el ejercicio anterior en la tabla 2. Distintas situaciones derivadas de la puesta en marcha del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos (PAS) de la Universidad de Málaga

2017-2020 han centrado nuestra atención en este apartado, para lo que hemos contado con una vía directa y continua de comunicación con la Vicegerencia correspondiente.

QUEJAS TRAMITADAS SECTOR PAS	2016-17	2015-16
Provisión de puestos de trabajo	7	0
Interpretación normativa	2	3
Procedimiento calidad y mejora	1	1
Becas y ayudas	1	0
Conflictos	1	1
Otros	1	0
TOTAL	13	5

Tabla 2. Quejas en el sector PAS.

4. Sector PIF

Respecto al PIF a lo largo de 2016-17 las quejas recibidas han sido 3, recogiendo las temáticas que aparecen en la tabla 3, comparativamente con los datos del curso anterior.

QUEJAS TRAMITADAS SECTOR PIF	2016-17	2015-16
Becas y ayudas	1	2
Promoción	2	1
Investigación – Convocatoria interna	0	2
TOTAL	3	5

Tabla 3. Quejas en el sector PIF.

6. Expedientes de Mediación

Durante el curso 2016-17 se han gestionado 16 mediaciones, distribuyéndose entre sectores como se muestra a continuación en el gráfico 6. Comparativamente con el curso anterior, la mediación como oferta para la resolución de conflictos sigue creciendo. Algunas situaciones que plantean nuevas expresiones de conflicto (por ejemplo, en la convivencia académica y

en la dinámica en clase entre profesores y estudiantes) han encontrado una vía alternativa de diálogo y restauración.

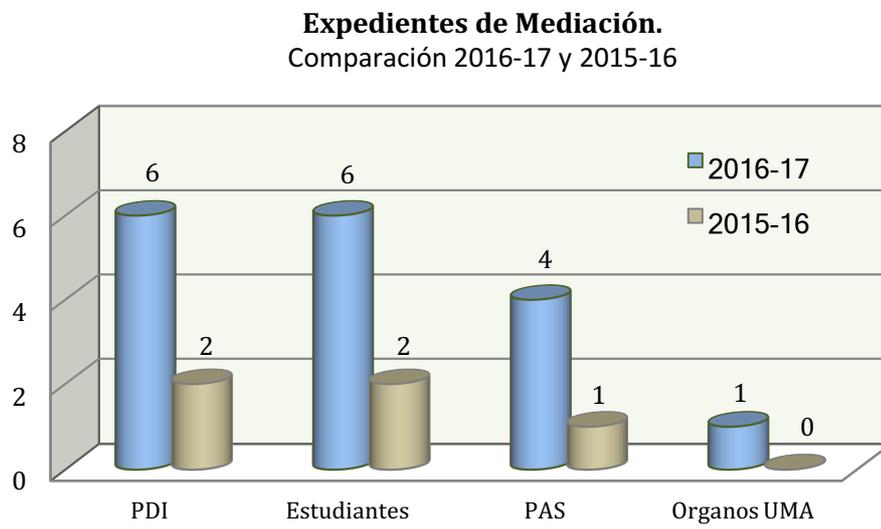


Gráfico 6. Expedientes de mediación por sector.

V.- CONSIDERACIONES FINALES

Los datos cuantitativos generales confirman la tendencia de estabilidad de los mismos en los últimos ejercicios, con ligeros descensos sucesivos en el número total de quejas recibidas. Continúan descendiendo, en el sector de estudiantes, los casos relativos a reclamaciones en la evaluación, ambigüedad o incumplimiento de las programaciones docentes, y otros relativos a la extinción de los antiguos planes de estudio, convocatorias de TFG, o requisitos para la acreditación de las competencias en una segunda lengua.

Muchas de las consultas informadas recibidas llegan en un estadio inicial lo que permite orientar al estudiante hacia los canales oportunos ya existentes para responder a su petición o preocupación en los propios centros. Es necesario resaltar aquí el clima fluido de comunicación y colaboración existente entre la Oficina del Defensor y los Decanatos y Direcciones de Centros y Departamentos, Secretarías, Comisiones Académicas, etc., lo que facilita la agilidad en el tratamiento y solución de muchas reclamaciones que, de otra manera, podrían convertirse en casos de resolución más complicada.

Por otra parte, y a pesar de la labor emprendida por nuestra institución para mejorar la comunicación interna y externa, todavía recibimos quejas sobre la dificultad para contactar telefónicamente con servicios y miembros de la comunidad universitaria, y la ausencia de respuesta a la comunicación vía correo electrónico en ciertas direcciones “@uma.es”. Es necesario recordar al respecto que se trata de canales de contacto que aparecen reseñados formalmente en nuestros directorios, web, etc.

Problemas de interpretación de la información están también en la base de quejas presentadas por los estudiantes sobre plazos de convocatorias, retraso en obtener las constancias de requisitos académicos para poder optar a becas o para acceder a preinscripción de máster, por ejemplo. Estamos, desde el curso pasado, en contacto con los órganos competentes para analizar las condiciones expuestas y ajustar procedimientos.

En el sector de PDI el número de quejas se mantiene estable, y las temáticas sobre las que éstas versan son recurrentes respecto a ejercicios anteriores: conflictos intradepartamentales, cuestiones relativas a la docencia y la evaluación, y procedimientos de concursos y contratación. Entre el PAS ha crecido de manera relevante el número de quejas, pero igualmente los procedimientos de intermediación, ligados generalmente a cuestiones de situación y condición laboral ante el nuevo ordenamiento de los recursos humanos.

Cualitativamente detectamos también el preocupante surgimiento de nuevas situaciones problemáticas de convivencia que pueden enturbiar la vida académica en el aula y en los Centros. Nos referimos a ciertas expresiones de agresividad, hostigamiento, descalificaciones, confrontaciones variadas, conflictos entre estudiantes, y entre estudiantes y docentes, que deben ser detectadas de inmediato y encauzadas de manera constructiva. Su número no es elevado pero la mera presencia de este tipo de episodios nos alerta de la necesidad de disponer de mecanismos ágiles de actuación para frenar su propagación y reconducir la consiguiente escalada de comportamientos poco edificantes. A petición de algunos Centros y Departamentos, el Defensor Universitario ha colaborado con las autoridades académicas implicadas en definir y analizar este tipo de situaciones, y proponer actuaciones concretas que restituyan la normal convivencia.

Por ello estamos valorando la oportunidad de programar unas Jornadas de sensibilización y formación general sobre afrontamiento de estos incidentes para equipos directivos y representantes estudiantiles al respecto. Asimismo, dado el éxito de la convocatoria de formación específica contra el acoso homofóbico y transfóbico, programaremos una nueva edición de la misma centrada en contextos universitarios.

Es un ejemplo que viene a confirmar la utilidad de la mediación como fórmula de solución de conflictos variados, que crece en este curso. Siguiendo

la experiencia iniciada por el Defensor del Pueblo Andaluz¹, hemos comenzado a desarrollar, además, junto al modelo tradicional de actuación mediadora, una labor, singular y más flexible, de intermediación, que procura adecuar el marco concreto de nuestra intervención a las circunstancias concurrentes ante determinadas quejas planteadas por la Comunidad Universitaria, con el fin de mejorar nuestra efectividad en la protección de sus derechos.

También en esta ocasión, queremos expresar el reconocimiento sincero ante el apoyo recibido en el desarrollo de nuestras acciones por parte de los distintos responsables y órganos académicos de la Universidad de Málaga, con el Rector a la cabeza, jefaturas y servicios de administración general de nuestra universidad, centros, decanatos, departamentos, secretarías, CEUMA, consejos de representantes estudiantiles de los centros, estudiantes, profesores, personal investigador en formación, y personal de administración y servicios.

Málaga, 2 de diciembre de 2017

DEFENSOR UNIVERSITARIO
F. MANUEL MONTALBÁN PEREGRÍN

DEFENSORA ADJUNTA
ÁNGELA CABALLERO CORTÉS

¹ Defensor del Pueblo Andaluz (2016) Informe Anual 2016. Disponible en <http://www.defensordelpuebloandaluz.es/sites/default/files/informe-anual-2016/index.php/informe-anual-completo-indice>

ANEXO I

PROPUESTA DE ESCRITO PARA EL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ DESDE LOS DEFENSORES UNIVERSITARIOS ANDALUCES SOBRE EL SEGURO ESCOLAR OBLIGATORIO Y LOS MAYORES DE 28 AÑOS

SOBRE EL SEGURO ESCOLAR OBLIGATORIO Y LOS MAYORES DE 28 AÑOS

El Seguro Escolar Obligatorio se estableció en la Ley de 17 de julio de 1953 con la edad límite para su aplicación de 28 años (artículo 3). Meses después se aprueban los Estatutos de la Mutualidad dependiente del Servicio de Seguros Voluntarios del Instituto Educación Nacional de Previsión (orden de 11 de agosto de 1953), que ha de aplicar el Seguro Escolar establecido por la Ley. Ya en el período democrática se aprueban los siguientes reales decretos que uno fija la cuantía de la cuota del seguro Escolar (Real Decreto 1633/1985, de 28 de agosto) y otro incluye en el régimen del Seguro Escolar los alumnos que cursen el Tercer Ciclo de estudios universitarios conducentes al Título de Doctor (Real Decreto 270/1990), donde una vez más en este último se excluyen del Seguro Escolar a los alumnos de doctorado con más de 28 años en el apartado dos de su artículo primero.

En todas las universidad andaluzas se informa sobre las limitaciones, requisitos, coberturas y normativa sobre el seguro escolar en su página web e incluso a la hora de formalizar la matrícula. Pero solo algunas ofrecen alternativas de seguro escolar "voluntario o complementario" fruto de convenios con aseguradoras a un precio que en principio sería más económico que si el alumno fuera por su cuenta, pero siempre más caro que el seguro obligatorio que pagan en sus matrículas el resto de alumnos menores (1,12 €). Así, por ejemplo, en la Universidad de Sevilla se puede contratar un seguro escolar voluntario para mayores de 28 años por 27,05€ con MEDIFIATC seguros, en la Universidad de Jaén por 6€ con AXA ahora con ALLIANZ, en la Universidad de Huelva por 10,52€ con ACE European Group Limited, en la Universidad de Córdoba también con ACE European Group Limited por 19 €, etc.).

Esta voluntariedad del seguro está suponiendo que haya estudiantes universitarios que no tengan seguro, por ejemplo en el caso de la Universidad de Almería.

Especial mención se merece la situación de los alumnos que sobrepasan los 28 años y tienen que hacer prácticas externas curriculares para los que el seguro escolar "voluntario" se convierte en obligatorio entre otras razones porque las entidades que los acogen en sus prácticas lo exigen como requisito. En este caso algunas universidades andaluzas han articulado procedimientos "excepcionales" es el caso de la Universidad de Almería que ha asumido el coste del seguro (19,35€ contratado con Mapfre por alumno), o han elaborado de nuevo convenios específicos a través de una fundación como en el caso de la Universidad Pablo de Olavide (Fundación Universidad-Sociedad).

En resumen nos encontramos ante un número importante de alumnos que están siendo discriminados por la edad en lo que respecta al seguro escolar:

- Un colectivo de estudiantes que en número resultan ser un **grupo considerable de personas afectadas** (por ejemplo en la Universidad de Almería en el curso 2016-2017 representan el 18,1%).

- Un colectivo de estudiantes que **en su mayoría se encuentran sin seguro en los campus universitarios** (por ejemplo en la Universidad de Almería solo 90 alumno de los 2.578 mayores constaban con seguro, solo un 3,5%)
- Un seguro escolar obligatorio que **se basa en una ley de hace más de sesenta años** que limita la edad en un contexto donde posiblemente el número de estudiantes mayores era bastante escaso. A eso hay que sumarle que desde el año el 1985 se mantiene la misma prima y coberturas.
- Unas universidades andaluzas que ofrecen seguros escolares voluntarios y complementarios con diferentes primas, pero que todas ellas son **soluciones más costosas** y por tanto siguen generando agravios comparativos incluso entre las propias universidades.
- Unas universidades andaluzas que **convierte los seguros escolares voluntarios en obligatorios** para aquellos estudiantes de 28 años y más que están desarrollando prácticas externas curriculares.

Como se decía, una situación discriminatoria por edad que como recuerda la web de la Fundación Acción Pro Derechos Humanos existe una amplia cobertura normativa y jurisprudencia para reclamar la igualdad por edad (<http://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo23CE.htm>) e incluso en la propia LOU (Artículo 46. Derechos y deberes de los estudiantes de la LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades)

Más allá de las actuaciones y medidas que pueda incorporar cada universidad, las soluciones podrían ir en las siguientes líneas:

- a) Modificar la normativa básica de ámbito estatal donde se eliminase la limitación por edad y se revisara las cuotas y coberturas del seguro escolar obligatorio.
- b) Incluir en los precios públicos de matrícula de las Universidades Andaluzas para todos los estudiantes universitarios andaluces el seguro escolar o como mínimo ofrecérselo a los alumnos de 28 años o más en las mismas condiciones de cuota y coberturas.

ANEXO II

Compromiso de los Defensores universitarios ante el fraude intelectual, las situaciones de acoso y la reserva de plaza a personas con discapacidad para personal docente e investigador

El Defensor del Pueblo Andaluz mantuvo el pasado jueves, 23 de marzo, su encuentro anual con los Defensores Universitarios andaluces, donde acordaron:

El compromiso de las Defensorías de promover medidas para acabar con el incumplimiento por parte de las Universidades andaluzas de la obligación de reserva de plazas para personas con discapacidad en las convocatorias de puestos de trabajo para personal docente e investigador.

El apoyo de las Defensorías a las medidas que están adoptando las Universidades andaluzas para prevenir y sancionar conductas que supongan acoso, ya sea sexual, laboral o motivado por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género.

La preocupación de las Defensorías por los casos de fraude intelectual que se producen en el ámbito universitario y en particular por la proliferación de prácticas de copia y plagio entre el alumnado y el personal docente, facilitadas por un uso inadecuado de las nuevas tecnologías.

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

JUSTIFICACIÓN

El 17 de julio de 2017 Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) recordaba a las universidades públicas la obligación de que el 2% de sus efectivos totales sean personas con discapacidad, para lo cual deberán reservar un 7% de las plazas en las convocatorias de acceso al empleo público que realicen.

La realidad, según III Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad (2017) elaborado por la Fundación Universia, es que en términos globales, el PDI con discapacidad en las universidades públicas se ha mantenido sin variación en el 0,6 por ciento del total durante los cursos 2013/2014 y 2015/2016. Respecto al perfil del PDI con discapacidad, en el curso 2013/2014, era el de un hombre con discapacidad física centrado en el área de Ciencias de la Salud; en el curso 2015/2016 este perfil se mantiene, salvo que su discapacidad es múltiple.

Otro dato que puede ayudar a entender esta baja representatividad de las personas con discapacidad entre el personal docente e investigador de las universidades públicas se extrae también del estudio citado que afirma lo siguiente en relación al alumnado con discapacidad "Si se analizan los datos en función del nivel de estudios, también existe un leve incremento en el porcentaje de estudiantes con discapacidad en los diferentes niveles formativos que ofrece la universidad, salvo en el caso de Posgrado y Máster que no existe variación con respecto al anterior estudio. Por otra parte, se sigue manteniendo en el curso 2015/2016 la tendencia que a mayor nivel de estudios, menor porcentaje de personas con discapacidad (1,8% grado, 1,2% posgrado y máster y 0,9% doctorado).

Dadas las particularidades de los procesos selectivos en las universidades en la carrera docente e investigador, el CERMI ha propuesto a todas las universidades públicas que se doten de un reglamento interno que disponga medidas de acción positiva que aseguren el cumplimiento de la cuota entre el personal docente e investigador, y que establezca los apoyos, recursos y ajustes precisos que tendrían a su disposición para el buen desempeño de sus funciones y tareas.

MARCO LEGISLATIVO

La disposición adicional vigésima cuarta Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, redactada por el apartado noventa del artículo único de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, regula las principales principios y previsiones que las universidades deben adoptar en materia de inclusión de las personas con discapacidad en las universidades

Por otra parte, el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dedicado a las personas con discapacidad, dispone que “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública”.

Estas plazas reservadas serán para personas con una discapacidad mayor al 33% y aquellas que no queden cubiertas entrarán de nuevo en el cupo de plazas libres.

Lo que nos preocupa es el desarrollo del cupo de reserva del 7% de las plazas de ofertas pública, así como la forma en que se desarrollarían las medidas que permitan poner a disposición del PDI con discapacidad los medios que aseguren la igualdad real y efectiva que debería darse en todas las Universidades pero que desafortunadamente no se da. Todo esto en referencia al apartado 3 de la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, y que haga más eficaz la reserva de empleo de personas con discapacidad.

Disposición adicional vigésima cuarta. De la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

1. Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario.

2. Los estudiantes y los demás miembros con discapacidad de la comunidad universitaria no podrán ser discriminados por razón de su discapacidad ni directa ni indirectamente en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos y de otra clase que tengan reconocidos.

3. Las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria.

4. Los edificios, instalaciones y dependencias de las universidades, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información, deberán ser accesibles para todas las personas, de forma que no se impida a ningún miembro de la comunidad universitaria, por razón de discapacidad, el ejercicio de su derecho a ingresar, desplazarse, permanecer, comunicarse, obtener información u otros de análoga significación en condiciones reales y efectivas de igualdad.

Los entornos universitarios deberán ser accesibles de acuerdo con las condiciones y en los plazos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en sus disposiciones de desarrollo.

5. Todos los planes de estudios propuestos por las universidades deben tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.

6. Con arreglo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y en sus normas de desarrollo, los estudiantes con discapacidad, considerándose por tales aquellos comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad tendrán derecho a la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario.”

Como figura en el precepto, se requieren medidas de acción positiva, que como veremos a continuación han sido implantadas por algunas Universidades Españolas. Nada se dice de la cómo podría llevarse a cabo la reserva de ese 7% de cupo para personas discapacitadas, lo que deja a las propias Universidades la decisión de cómo reservar dichas plazas.

EXPERIENCIAS

La Universidad de Oviedo ha sido puntera en la inclusión de un cupo reservado de vacantes para personal docente y de investigación para personas con discapacidad, con medidas de acción positiva ante la legalidad vigente, que se encuentran recogidas en el Acuerdo de 20 de febrero de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Reglamento para el acceso y apoyo al personal docente e investigador con discapacidad de la Universidad de Oviedo.

Las medidas que propone la Universidad de Oviedo son las siguientes:

- a) Medidas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora.
- b) Medidas para el soporte y desarrollo a la docencia e investigación (desarrollar su actividad en dependencias accesibles, evitar la asignación de clases o actividades de investigación en diferentes campus que estén distantes entre sí, materiales e instrumentos accesibles para su desempeño profesional, así como la asignación de una docencia compatible con sus procesos de habilitación, rehabilitación, etc.)
- c) Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

d) Así como, el personal docente o investigador podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo y del entorno laboral en función de las necesidades de su situación o discapacidad, adoptándose previa evaluación de riesgos, las medidas preventivas y de protección necesarias.

La Universidad de Oviedo se compromete a reservar las plazas determinadas por ley a las personas discapacitadas para pasar a formar parte del personal de docencia e investigación de la Universidad. Ello se refleja en la oferta de empleo público de 2016, donde de las 31 plazas que se convocaron a Profesor Titular de la Universidad, dos de ellas se reservaron a personas con discapacidad.

Desde la Universidad de Granada, un grupo de doctores y doctorandos ha creado la Red Española de Doctores e Investigadores con Discapacidad (Reiddis), donde pretenden promover la inclusión académica y laboral de personas con discapacidad en las Universidades de España.

La Universidad de Valencia en cambio, elabora un Reglamento de Medidas para la integración del personal docente e investigador con discapacidad. Este Reglamento no menciona la forma de acceso de las personas con discapacidad a estas plazas, sólo recoge las medidas económicas y materiales que se van a llevar a cabo para la integración de dicho personal docente.

Las medidas que propone la Universidad de Valencia son las siguientes:

- Información y asesoramiento al personal docente.
- Evaluación de las necesidades y funcionalidad de las demandas planteadas.
- Emisión de informes a las instancias universitarias correspondientes.
- Información a los órganos competentes de la UV de las necesidades detectadas.
- Coordinación con entidades públicas y privadas, si procede, para facilitar las acciones necesarias para garantizar la plena autonomía e igualdad de oportunidades.

Una vez más vemos como las Universidades no hablan del número de plazas asignado para cada Convocatoria, y no hablamos aquí de que no respeten ese 7% impuesto por Ley sino que simplemente no hacen mención en ningún lugar.

CONCLUSIONES

Para la plena inclusión laboral de personas con discapacidad en la carrera docente e investigadora de la universidad habrá que profundizar en dos vías fundamentalmente.

- Por un lado, adoptar las medidas y apoyos necesarios para aumentar la tasa de alumnos con discapacidad que acceden a estudios superiores de máster y doctorado en la línea de las adoptadas por la Universidad de Valencia así como las que puedan sugerir la Red Española de Doctores e Investigadores con Discapacidad
- Por otro, implementar en las convocatorias de oferta pública de empleo para plazas de turno libre y de promoción de la reserva correspondiente y legalmente establecida, siguiendo la estela de la Universidad de Oviedo cuya experiencia puede servir de orientación.

REFERENCIAS Y ENLACES

- CERMI "El CERMI insta a las Universidades a hacer efectiva la inclusión laboral de personas con discapacidad en la carrera docente e investigadora"(CERMI, 17/07/2016) <http://www.cermi.es/es-es/noticias/paginas/inicio.aspx?TSMEIdNot=7905>
- FUNDACIÓN UNIVI>ERSIA (2017) La realidad según III Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/5199>

- GRANADA DIGITAL "Doctores y doctorandos con discapacidad de la Universidad de Granada piden más presencia y participación" (Granada digital, 29/09/2016) <http://www.granadadigital.es/doctores-y-doctorandos-con-discapacidad-de-la-universidad-de-granada-piden-mas-presencia-y-participacion/>
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>
- LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. <https://boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>
- UNIVERSIDAD DE OVIEDO Acuerdo de 1 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Universidad de Oviedo. <https://sede.asturias.es/bopa/2016/04/08/2016-03297.pdf>
- UNIVERSIDAD DE OVIEDO Acuerdo de 20 de febrero de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Reglamento para el acceso y apoyo al personal docente e investigador con discapacidad de la Universidad de Oviedo. <https://sede.asturias.es/bopa/2015/02/27/2015-03335.pdf>
- UNIVERSIDAD DE VALENCIA Reglamento de Medidas para la integración del personal docente e investigador con discapacidad de la Universitat de València (Estudi General) (2014) <http://www.uv.es/upd/doc/PDI/CONV2014/REGLAMENTO2013cas.pdf>