

Boletín Oficial

de la Universidad de Cádiz

Año XVII * Suplemento 1 del N° 273 * Enero 2019



BOLETÍN OFICIAL
DE LA UNIVERSIDAD
DE CÁDIZ



Memoria Anual de la Defensoría Universitaria

Octubre 2017 - Septiembre 2018



UNIVERSIDAD DE CÁDIZ



Defensora Universitaria

Memoria Anual

Octubre 2017 – Septiembre 2018

Rosario García García

“Summum ius summa iniuria”

(La extrema justicia es extrema injusticia)

Marco Tulio Cicerón

INDICE

1. [PRESENTACIÓN](#) (pág.1)
2. [REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA](#) (pág. 4)
3. [ACTUACIONES DE LA DEFENSORA UNIVERSITARIA](#) (pág. 8)
 - 3.1. [Atención a quejas](#) (pág. 9)
 - 3.2. [Solicitudes de mediación](#) (pág. 18)
 - 3.3. [Atención a consultas](#) (pág. 29)
4. [CONSULTAS ENTRE LOS MIEMBROS DE LA CEDU](#) (pág. 32)
5. [ACTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORA UNIVERSITARIA](#) (pág. 35)
 - 5.1. [En el ámbito de la Universidad de Cádiz](#) (pág. 35)
 - 5.2. [En el ámbito autonómico y estatal](#) (pág. 35)
 - 5.3. [Otras actividades](#) (pág. 38)
6. [ASUNTOS RELEVANTES EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO](#) (pág. 39)
 - 6.1. [Reserva de plazas de PDI con discapacidad](#) (pág. 39)
 - 6.2. [Discriminación del alumnado mayor de 28 años en relación con seguro escolar](#) (pág. 42)
7. [CONSTITUCIÓN FORMAL DE LA RED IBEROAMERICANA DE DEFENSORÍAS UNIVERSITARIAS](#) (pág. 48)
8. [RESULTADOS GLOBALES](#) (pág. 49)
9. [A MODO DE CONCLUSIÓN](#) (pág. 53)

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Quejas por Campus	pág. 9
Gráfico 2: Quejas por colectivo	pág. 10
Gráfico 3: Quejas por asunto	pág. 10
Gráfico 4: Quejas según género	pág. 11
Gráfico 5: Mediaciones por Campus	pág. 19
Gráfico 6: Mediaciones por colectivo	pág. 19
Gráfico 7: Mediaciones por asunto	pág. 20
Gráfico 8: Mediaciones según género	pág. 20
Gráfico 9: Consultas por Campus	pág. 30
Gráfico 10: Consultas por colectivo	pág. 30
Gráfico 11: Consultas por asunto	pág. 31
Gráfico 12: Consultas según género	pág. 31
Gráfico 13: Tabla general de actuaciones	pág. 49
Gráfico 14: Solicitudes gestionadas a través de BAU	pág. 50
Gráfico 15: Datos comparativos desde el curso 2014/2015	pág. 50
Gráfico 16: Solicitudes según mes de recepción	pág. 51
Gráfico 17: Actuaciones por Campus y género	pág. 51
Gráfico 18: Actuaciones por colectivo y género	pág. 52

1. PRESENTACIÓN

La figura del Defensor Universitario se rige por la Ley 6/2001 de 21 de Diciembre, Orgánica de Universidades (Disposición Adicional decimocuarta), por el Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de La ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades (Disposición Adicional sexta), por el de los Estatutos de la Universidad de Cádiz y por el Reglamento del Defensor Universitario de la UCA.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades (LOU), la institución se convierte en obligatoria para todas las universidades españolas.

La Defensora Universitaria es el órgano definido por la LOU y comisionado del Claustro de la Universidad de Cádiz para velar por el respeto a los derechos y libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios. Sus actuaciones, siempre estarán dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, y no estará sometida a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria basándose en principios básicos de independencia, autonomía, imparcialidad, confidencialidad y ausencia de poder ejecutivo.

La Defensora Universitaria desea contribuir a la conciliación de todos los estamentos de la vida universitaria, ofreciéndose como una mediadora neutral en los conflictos que pudieran surgir y actuando como garante del respeto de los derechos y libertades de todos los miembros de nuestra comunidad, promoviendo acciones que contribuyan a la mejora de la actividad universitaria en todos sus ámbitos.

A estos efectos podrá supervisar todas las actividades universitarias, siempre con el respeto debido a los derechos y libertades de las personas en el marco del procedimiento que se establece en su legislación vigente, dando cuenta al Claustro de sus actuaciones. Para

ejerger sus funciones se establece entre otras, que las autoridades académicas y los servicios de la Universidad deberán prestar a la Defensora Universitaria el apoyo necesario para el correcto desempeño de sus funciones, siempre que sea requerido por esta, y siempre dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

La absoluta confidencialidad en el tratamiento de los temas es fundamental para garantizar la confianza en la Institución y viene exigida por la propia naturaleza de gran parte de los casos que tratamos. Quien plantea un problema a la Defensora Universitaria lo hace con la certeza de la más incondicional reserva de sus datos. Todo ello se extrema especialmente en los documentos que utilizamos en esta Memoria, puesto que son objeto de información pública, sin que ello perjudique a su comprensión.

Ser Defensora Universitaria es un honor, aunque no está exento de dificultad, exige un trabajo en la más absoluta soledad, en la sombra; y con un grado de responsabilidad con la Institución y con la Comunidad Universitaria muy elevado, intentando ofrecer una actitud positiva, prudente, garantizando la independencia, fomentando y potenciando buenas prácticas, valores éticos y científicos en los contextos universitarios.

Sin embargo, ese grado de dificultad no me ha impedido sentirme satisfecha y darme cuenta del honor y del privilegio que supone la oportunidad de desempeñar esta labor, por ello quiero reiterar mi agradecimiento al Rector D. Eduardo González Mazo y a todo el equipo de Gobierno, especialmente al Vicerrector de Ordenación Académica y Personal y a la Vicerrectora de Alumnado, puesto que debido a los temas que llegan con más frecuencia a la Defensoría, existe una relación especialmente activa con estos dos Vicerrectorados. Al Gabinete jurídico y a todos y cada uno de los Órganos y Servicios administrativos de los diferentes Campus de la Universidad de Cádiz por su colaboración en las respuestas de las solicitudes demandadas.



No puedo olvidarme en mis agradecimientos a la Gestora de mi Oficina D^a Inés González Gutiérrez por su trabajo, eficiencia , disponibilidad y acompañamiento en el día a día.

También deseo agradecer a toda la Comunidad Universitaria de la UCA su confianza en la Defensoría y, especialmente a quienes se dirigen a la Oficina del Defensor Universitario confiando en nuestro trabajo para buscar respuesta a sus problemas, inquietudes y motivaciones, basada siempre en el respeto mutuo, no sólo a las personas, sino también a sus peticiones y sugerencias.

Por último dejar constancia, una vez más, que en ocasiones es posible que mi actuación haya resultado molesta. Si así ha sido para alguien, le ruego que disculpe y comprenda que lo único que pretendo es cumplir con mi deber en aras a la mejor convivencia y a la calidad universitaria. Somos conscientes que el Defensor es un conciliador, pero el Defensor no puede contemporizar y preservarse frente a los problemas.

2. REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Según el artículo 1 de nuestro Reglamento *"El Defensor es el órgano definido por la LOU, comisionado por el Claustro Universitario para la defensa y protección de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria, siendo su finalidad fundamental la contribución a la mejora de la calidad y el buen funcionamiento de la Universidad de Cádiz. A estos efectos podrá supervisar todas las actividades universitarias, siempre con el respeto debido a los derechos y libertades de las personas en el marco del procedimiento que se establece en el presente reglamento y la legislación vigente, dando cuenta al Claustro de sus actuaciones"*.

Para el desarrollo de sus funciones dispone de una sede propia, la Oficina del Defensor Universitario.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que lo desee puede acudir a nuestra Oficina y presentar un escrito que contenga sus datos personales, el estamento al que pertenece y su domicilio a efectos de notificación, en el que se concretarán con suficiente claridad los hechos que originan la queja, el motivo y alcance de la pretensión. Para ello puede utilizar el formulario que aparece en nuestro espacio web <https://oficinadefensor.uca.es/atencion-a-usuarios/formularios/>

Cuando se recurra al correo electrónico, las personas interesadas deberán usar el correo institucional de la Universidad de Cádiz.

En la Oficina se registrará y acusará recibo de todas las solicitudes, sugerencias y quejas que se presenten, que el Defensor admitirá o no a trámite de forma motivada en el plazo máximo de quince días hábiles. A estos efectos, la Oficina de la Defensoría dispondrá de un registro propio no integrado en el sistema general de registros de la Universidad de Cádiz, pero coordinado con este.

Dicho registro tendrá carácter reservado al objeto de garantizar la **confidencialidad** de los asuntos tramitados por la Oficina, y en particular, la identidad de quienes insten la intervención del Defensor.

No entrará en el examen de aquellas solicitudes, sugerencias y quejas referidas a asuntos pendientes de resolución en vía administrativa o jurisdiccional. Asimismo, si iniciada sus actuaciones tiene noticia de la apertura de aquellos, procederá de inmediato a su paralización. No obstante, si en el marco de una actuación administrativa o judicial se solicita amparo de la Defensoría Universitaria para un asunto específico que penda circunstancialmente del asunto principal objeto de recurso administrativo o judicial, que a través de una pieza separada, pueda ser tratado sin interferir en la resolución pendiente, el Defensor podrá llevar a cabo sus actuaciones.

Por otra parte, el Defensor Universitario rechazará las sugerencias, solicitudes y quejas **anónimas**, las formuladas con insuficiente fundamentación o inexistencia de pretensión y todas aquellas cuya tramitación cause un perjuicio al derecho legítimo de una tercera persona. En todo caso, comunicará por escrito a la persona interesada los motivos del rechazo e informará al interesado sobre las vías más oportunas para ejercitar su acción, caso de que a su entender, hubiera alguna.

Finalmente, cuando el Defensor advierta en la solicitud, sugerencia o queja falta de fundamento, inexistencia de pretensión o falta de concreción de la misma, se instará a la persona interesada para que en el plazo máximo de 10 días subsane o mejore su solicitud, sugerencia o queja. De no recibir respuesta, se considerará al interesado desistido de su pretensión, procediéndose a su archivo.

Una vez admitida la solicitud, sugerencia o queja adoptará las medidas de investigación que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

En estos casos dará cuenta a la persona u órgano afectado para que en un plazo de quince días, que podrá prorrogar por otros siete, haga

alegaciones, aporte la documentación que estime oportuna o comparezca para informar.

Si las alegaciones o el informe no fueran presentados en el plazo fijado, el Defensor informará de tal extremo a la autoridad universitaria que corresponda, para que esta proceda.

Para el desarrollo de su investigación, el Defensor Universitario **podrá recabar la información complementaria que estime necesaria** de cualquier miembro de la comunidad universitaria, que estará obligado a prestar su colaboración y auxilio, debiendo contestar por escrito si así se le pide.

No podrá negársele el acceso a ninguna documentación que se encuentre relacionada con su objeto de investigación, sin perjuicio de lo que disponga la legislación vigente respecto de los documentos secretos o reservados.

El Defensor Universitario podrá recabar del Gabinete Jurídico la asistencia técnica que precise para el desempeño de sus funciones.

La información recabada en el curso de la investigación tendrá carácter **estrictamente confidencial**.

Aquellos miembros de la comunidad universitaria que se hayan visto involucrados en alguna actuación promovida desde la Defensoría Universitaria deberán guardar en secreto la información que hayan obtenido debido a su carácter confidencial.

Una vez concluidas sus actuaciones, el Defensor notificará el acuerdo que adopte a los interesados con los requisitos legalmente exigidos y lo comunicará al órgano universitario afectado, con las sugerencias o recomendaciones que considere convenientes para la subsanación, en su caso, de las deficiencias observadas.

En todo caso, adoptará el acuerdo dentro del plazo de tres meses desde que fue admitida la solicitud, sugerencia o queja, pudiendo prorrogarse por otros tres meses, de manera extraordinaria y debiendo ser justificados los motivos de la misma.

Las decisiones y acuerdos del Defensor Universitario **no tienen la consideración de actos administrativos** y no serán objeto de recurso alguno. Tampoco son jurídicamente vinculantes y no modificarán por si mismas acuerdos o resoluciones emanadas de los órganos de la Universidad de Cádiz.

3. ACTUACIONES DE LA DEFENSORA UNIVERSITARIA

El primer acercamiento a las actuaciones de la Defensora Universitaria durante el periodo que analizamos, nos lo ofrece la consideración de los tipos de asuntos en los que ha intervenido y el volumen de los mismos. Para hacer posible su examen, tales asuntos se clasifican en las siguientes categorías: quejas, solicitudes de mediación y consultas. Si nos fijamos en estos datos en su conjunto, podremos observar el volumen de actividad global de la Oficina y si concretamos los tipos de asuntos, averiguaremos cuáles son los más demandados por parte de la comunidad universitaria.

Con respecto a las quejas, conviene precisar que no todas suponen una vulneración de derechos, algunas son de otra índole, tales como un funcionamiento deficiente de los servicios universitarios o errores en los procedimientos. Una vez recibidas las quejas, se analizan y se determina, en primer lugar, si son objeto de la actuación de la Defensora Universitaria en función de las competencias que le otorga su reglamento y, en segundo término, si la queja tiene un fundamento real que requiera algún tipo de intervención.

La intención de dar respuesta a todas las quejas, aumenta, sin duda, la actividad de la Oficina de la Defensora Universitaria, que se ve envuelta en un trabajo de documentación, gestión y elaboración de respuestas pero, a cambio, genera efectos que consideramos muy positivos para las personas que recurren a nuestra institución, para nuestra Universidad y para la propia Oficina.

Para el quejoso, porque conocer la opinión de la Defensora Universitaria sobre su situación le permite conocer qué alcance y qué visos de prosperar tiene su queja y así puede decidir si le interesa o no hacer uso de las vías de solución que se le proponen y, llegado el caso, conocer qué instancia de la Universidad es la más adecuada a la que dirigirse y cuál el procedimiento para hacerlo.

Para la Universidad, creemos, es beneficiosa nuestra actuación porque disminuye la conflictividad en general y reduce el trabajo de muchas

unidades y equipos docentes que, en otro caso, se verían obligados a atender reclamaciones poco fundadas.

Finalmente, para la propia Defensora le es útil porque le permite conocer de primera mano las fuentes de los problemas o disfunciones de la Universidad y así poder cumplir con el cometido por el que ha sido designada por el Claustro que no es otro que velar por la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos.

3.1. Atención a quejas

En primer lugar analizaremos las quejas recibidas **por Campus**. Este curso se han recibido únicamente quejas de los Campus de Puerto Real y Cádiz, con un 72% y un 28% respectivamente.

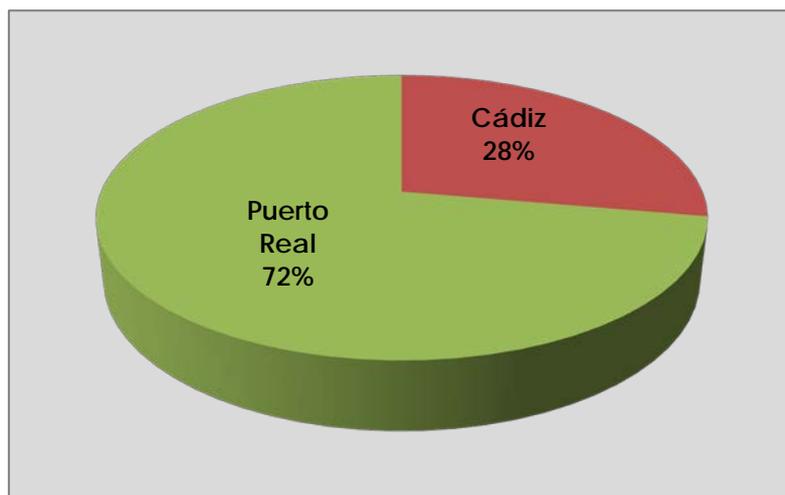


Gráfico 1: Quejas por Campus

En relación a las quejas **por colectivo**, en el siguiente gráfico podemos observar que el estamento que más solicita nuestros servicios ha sido el de estudiantes (66%), realizando el siguiente desglose: estudiantes de Grado (26%), Máster (22%) y Doctorado (18%).

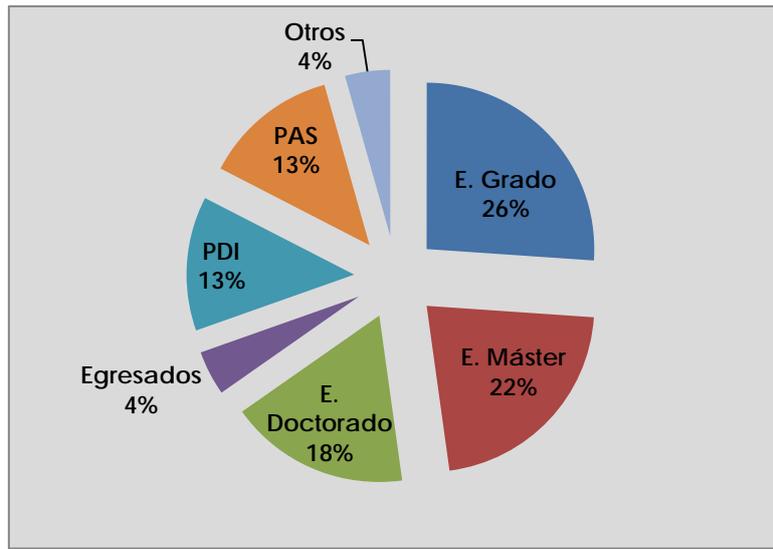


Gráfico 2: Quejas por colectivo

Con relación a los **asuntos** tratados son los correspondientes a incidencias con la docencia, con actividades relacionadas con el doctorado y asuntos correspondientes a Personal, como se observa en el siguiente gráfico. Tales como problemas con horarios, evaluación compensatoria, trabajos fin de grado, incidencias con los criterios de evaluación que no se corresponden con los descritos por las fichas 1B, etc.

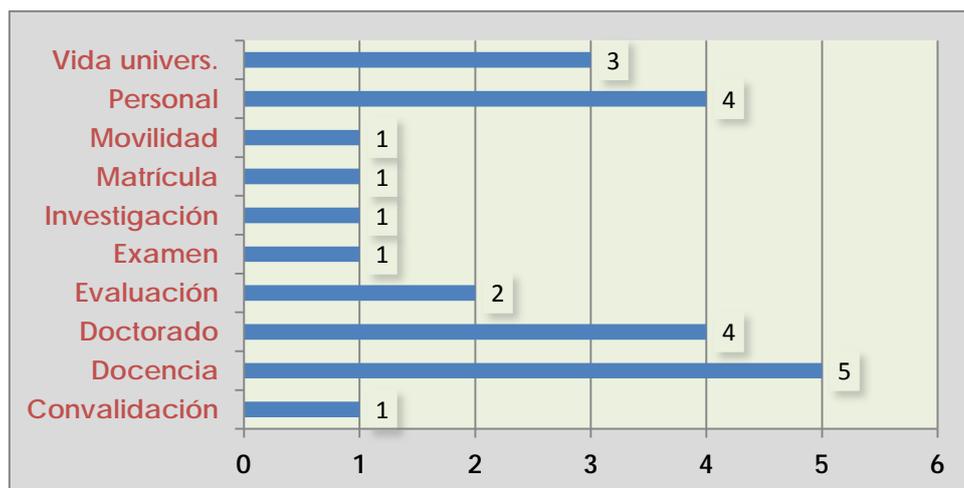


Gráfico 3: Quejas por asunto

En la distribución de quejas **por género** observamos un resultado muy igualado, 52% de mujeres frente a un 48% de hombres.

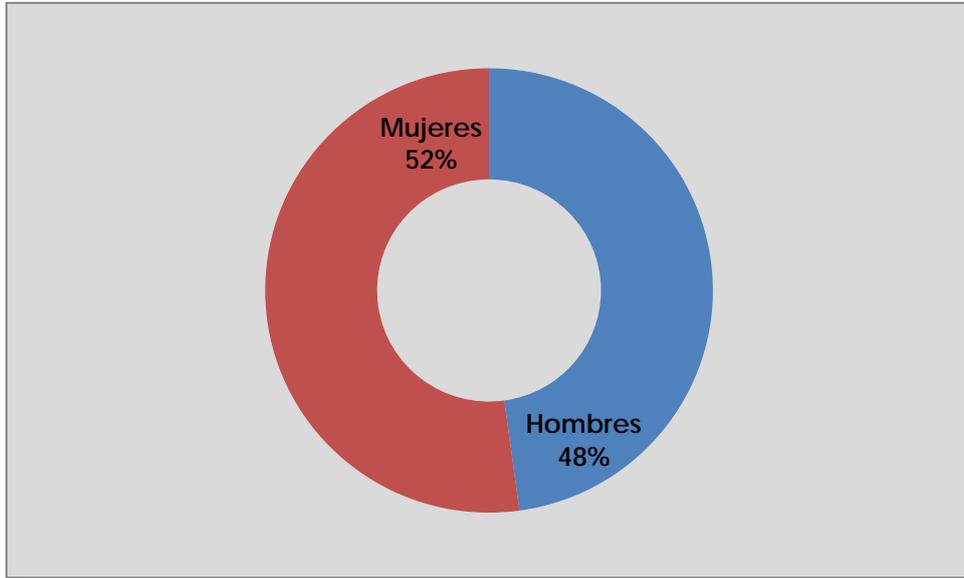


Gráfico 4: Quejas según género

De entre todas las quejas atendidas durante este periodo, entre los diversos colectivos, exponemos algunas de ellas en las que hemos omitido datos identificativos con objeto de guardar la debida confidencialidad.

3.1.1. Alumnado: Problemas con cambios en los horarios (expediente C/18-0003)

Una alumna nos informa que una vez comenzado el curso se han producido algunos cambios en los horarios del Grado que está cursando. La profesora, como consecuencia de unos problemas puntuales, había realizado unos cambios en los horarios mientras durase esa situación particular, cambios que había comunicado al alumnado, al Director del Departamento y al Director/Decano de la Escuela/Facultad.

Dicho cambio beneficiaba a casi todos los alumnos, pero al terminar la parte de docencia que tenía asignada y comenzar otro profesor las clases, vuelven al horario inicialmente establecido y aprobado por la Junta de Escuela/Facultad.

La alumna presentaba un escrito respaldada por numerosos compañeros para que las clases se quedaran con el horario modificado pero no aprobado por la Junta de Escuela/Facultad.

Esta Defensora mantuvo una conversación telefónica con la alumna, la profesora y con el Director del Departamento y con el Vicedecano de Ordenación Académica y este le informa que los horarios son aprobados por Junta de Escuela/Facultad y la Comisión de Garantía de Calidad del centro y que no se pueden ejecutar cambios de horario excepto por circunstancias puntuales justificadas y especiales. Los cambios solicitados por la profesora, primera docente, correspondían a una circunstancia puntual pero nunca se entendieron por ese Vicedecanato como consolidados, resultando imposible asegurar los cambios.

3.1.2 Alumnado: Falta de entendimiento entre estudiantes y profesor (expediente C/18-0066)

Se solicita por parte de dos alumnos una cita para explicar lo sucedido con un profesor. Explican que durante una clase, el profesor había desmotivado al alumnado para que se presentara a una convocatoria extraordinaria, insistiendo en que se presentaran a la convocatoria oficial de la asignatura. Estos alumnos, se sentían coartados y sin libertad para poder elegir y con miedo de que si se presentaban a la convocatoria extraordinaria el examen fuera mucho más duro.

Por otra parte, también comentan que el profesor utiliza, en algunas ocasiones, un lenguaje poco afortunado en clase. Además esgrimen que en muchas ocasiones tienen dificultades para que el profesor le atienda en tutorías.

Esta Defensora después de recibir a los alumnos, mantiene una conversación con el profesor, quien explica que lo que trataba era de animar al alumnado a que se presentase a la asignatura y que no la “abandonaran” porque tradicionalmente tiene un alto porcentaje de suspensos y no presentados y que lo que intentaba con sus palabras era alentarlos y que quizás, lo había expresado mal.

Además el profesor insiste en que siempre cumple los horarios de tutorías y que esto puede ser verificado por sus compañeros de despacho, y que a veces, aun no teniendo tutorías las hace fuera de horario cuando algunos alumnos lo solicitan.

Tras compartir una reflexión con el profesor sobre nuestra función docente, finalmente hice comprender al profesor que con el alumnado, según el Código Ético de la Universidad de Cádiz, hay que procurar mantener el respeto y las formas y que debemos de evitar el “compadreo” con los estudiantes y a estos últimos, se les explicó que procurasen asistir a las tutorías en los horarios establecidos y se les comunicó las intenciones del profesor.

3.1.3 Egresados: Premio extraordinario y posibles exenciones (expediente 18-0038)

Una egresada se dirige a la Defensora y le expone que al finalizar un determinado Máster en el curso 2015/2016, obtuvo el Premio Extraordinario Fin de Máster. Por ello, solicitó a la Secretaría de su Campus la devolución de las tasas abonadas por la expedición de título. Su solicitud fue denegada alegando un cambio en la normativa.

Nos ruega que estudiemos su caso para que se le pueda dar una solución que le permita disfrutar de los beneficios por este reconocimiento académico.

La Defensora inicia sus actuaciones consultando el Reglamento UCA/CG04/2012, de 30 de marzo de 2012, para la concesión de los

premios extraordinarios de Fin de Grado y de Fin de Máster en las titulaciones que se imparten en la Universidad de Cádiz, el Decreto 117/2017, de 11 de julio, por el que se determinan los precios públicos para el curso 2017/2018, de las Universidades públicas de Andalucía por la prestación de servicios académicos y administrativos y finalmente, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2017, por el que se aprueba la resolución de concesión de Premios Extraordinarios (BOUCA nº 234).

Por otra parte hace una consulta a Secretaría General y con toda la información recopilada se da traslado a la quejosa y se concluyen las actuaciones:

“Tras haber consultado la legislación en vigor y trasladada su consulta a la Secretaría General, nos informan que actualmente no hay ninguna normativa que prevea la devolución de los precios públicos de la matrícula por la concesión del Premio extraordinario de Máster, así como tampoco hay ninguna normativa que extienda la bonificación contemplada para el Premio extraordinario de Grado en la primera matrícula de otra titulación oficial.

Los Decretos por los que se determinan los precios públicos, tanto para el curso 2016/2017 como para el curso 2017/2018, de las Universidades públicas de Andalucía por la prestación de servicios académicos y administrativos solo contemplan exención para los Premios extraordinarios de Grado y según el artículo 14 de la Ley General Tributaria no se admitirá la analogía para extender más allá de sus términos estrictos el ámbito del hecho imponible, de la exenciones y demás beneficios o incentivos fiscales.

El único beneficio que le reporta el haber obtenido el Premio extraordinario es que aparezca dicha mención en su título de Máster”.

3.1.4 Personal de Administración y Servicios: Demora en respuesta debido a extravío de solicitud (expediente C/17-00118)

El 23 de noviembre del pasado año, un miembro del Personal de Administración y Servicios se pone en contacto con esta Oficina para quejarse de que un determinado Servicio no le da respuesta a una solicitud que presentó el 27 de julio y sigue esperando una resolución.

Nos pusimos en contacto con dicho Servicio y la resolución estaba a la firma y a punto de remitirse al interesado que finalmente la recogió el 1 de diciembre en la Oficina de Correos.

Dado que la solicitud fue estimada parcialmente, el interesado decide interponer un recurso de alzada ante el Sr. Rector y lo presenta el 13 de diciembre.

El 11 de mayo de 2018 el interesado nuevamente se dirige a esta Oficina para informarnos que, aunque cabe silencio administrativo, él esperaba una respuesta fundamentada a su recurso y pide nuevamente nuestra intervención.

Tras consultar a diversas instancias universitarias constatamos que el documento se había extraviado y había llegado al órgano resolutorio con demora.

Tras nuestra intervención el interesado recibió la resolución del Sr. Rector y la Defensora realizó la siguiente recomendación:

“La semana pasada se puso en contacto con esta Defensora un miembro del Personal de Administración y Servicios para mostrar su extrañeza y perplejidad ante la pérdida de un recurso de alzada que presentó el pasado 13 de diciembre. Aun sabiendo del volumen de trabajo que ese Servicio soporta, ruego extremen las medidas oportunas para que hechos así, no sucedan en futuras ocasiones”.

3.1.5 Egresados: Dificultades en obtención del título de Doctor Erasmus Mundus (expedientes C/18-0060 y C/18-0061)

Dos egresadas ponen en conocimiento de la Defensora Universitaria las dificultades que están teniendo para obtener su título de Doctor.

Refieren ambas que aunque defendieron tu tesis en el año 2016, aún no poseen su título. Tras varias comunicaciones con la Universidad, se les comunica que su título no puede ser expedido por no cumplir los requisitos para ello, en concreto porque la estancia que realizó no estaba dentro del acuerdo con los países del Consorcio Programa Erasmus Mundus.

Dado que en esos momentos una de estas personas se encuentra trabajando en Noruega y necesita acreditar su formación académica, nos solicitó la intervención de la Defensora para buscar una solución urgente al problema.

La Defensora Universitaria se pone en contacto con la Directora de la Escuela de Doctorado y recibe el siguiente informe que es trasladado a las quejas.

“La solución que se propone desde el Vicerrectorado de Planificación es realizar un proceso de conversión a uno de los títulos que oferta la Universidad de Cádiz, este proceso finalizaría en la expedición de los títulos de doctor por la Universidad de Cádiz, en la mayoría de los casos con mención de doctorado internacional.

Para iniciar el procedimiento para la expedición de los correspondientes títulos de doctor, desde el Vicerrectorado de Planificación se entiende que son necesarias dos condiciones:

- 1- Que haya una petición expresa del interesado.*
- 2.-Que se dé la misma respuesta a todos los afectados por el mismo problema. Para ello se ha venido manteniendo contacto en los últimos meses con aquellos que, o bien no están de acuerdo con la solución propuesta o no han respondido a nuestras comunicaciones. Después de múltiples gestiones, quedan dos afectadas que aún no habían*

manifestado su consentimiento por lo que el pasado 17 de julio se les envió un correo estableciendo el plazo de una semana para responder, en caso contrario, entenderemos que estas personas no quieren acogerse a la solución propuesta y que emprenderán vías alternativas. El plazo establecido finaliza hoy mismo.

Ese mismo día, el 17 de julio, se escribe al resto de afectados indicándoles que en los próximos días se les enviará el escrito de resolución para el inicio del procedimiento.

Una vez finalizado el plazo que habíamos establecido para que, aquellos que no habían respondido, manifestasen su consentimiento para el inicio del procedimiento, procederemos a enviar los escritos de resolución e iniciaremos los procesos de conversión”.

3.2 Solicitudes de mediación

Las solicitudes de mediación que se han atendido en el curso objeto de esta memoria han sido 8. De una forma general, se busca la mediación de la Defensora, normalmente cuando han fallado otras vías, bien para hacer valer lo que se considera un derecho, bien para restituir lo que se percibe como vulneración o agravio, o bien para acercar posturas con alguna persona o unidad de la Universidad.

A veces la Defensora recibe solicitudes de mediación cuando la persona percibe que se siente víctima de un acoso laboral. En ocasiones es complejo dilucidar si estamos hablando de acoso o de malas relaciones personales y/o profesionales.

En el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de diciembre de 2016, se reconoce a esta Defensora en su artículo 7.4 la capacidad para iniciar un procedimiento de mediación. En los casos en que se nos ha requerido, hemos prestado nuestro asesoramiento sobre el hecho en sí del acoso y, cuando ha sido posible, se ha intentado mediar informalmente o, en su caso, fortalecer a quienes pasan por alguna circunstancia adversa.

También se han recibido solicitudes de mediación por miembros de la comunidad Universitaria que después de mantener una conversación con la Defensora declinan el ofrecimiento de esta, bien porque se ha buscado otra vía alternativa de solución o bien porque desisten de seguir adelante.

Las mediaciones realizadas **por Campus** han sido más numerosas en el Campus de Cádiz (43%) y en los Campus de Algeciras y Puerto Real han tenido el mismo porcentaje (14%), mientras que en el Campus de Jerez ha sido del 29%.

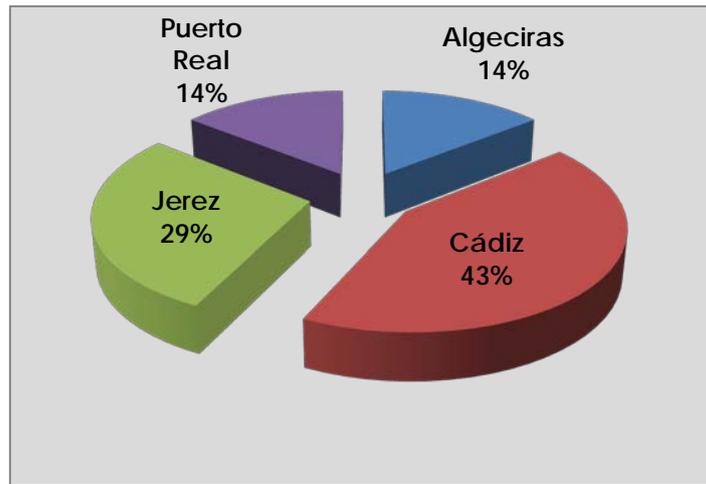


Gráfico 5: Mediaciones por Campus

Los colectivos de PDI (38%) y estudiantes (37%) han estado muy igualados a la hora de solicitar este tipo de actuación, correspondiendo tan solo un 13% al PAS.

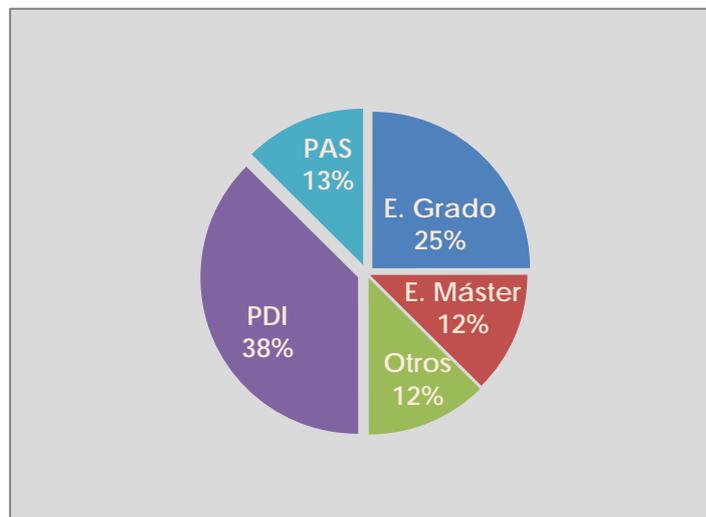


Gráfico 6: Mediaciones por colectivo

La clasificación según el asunto tratado nos indica que los dos temas más tratados han sido los relacionados con la vida universitaria (25%) y los de Personal (25%).

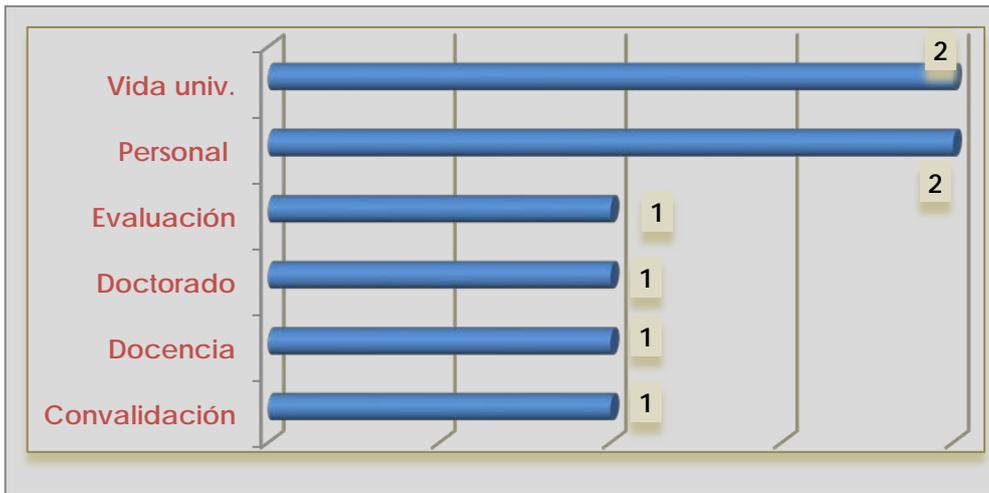


Gráfico 7: Mediaciones por asunto

Finalmente, respecto al reparto **por género**, en esta ocasión si hay diferencia significativa, ya que un 75% han sido mujeres, frente a un 25% de hombres.

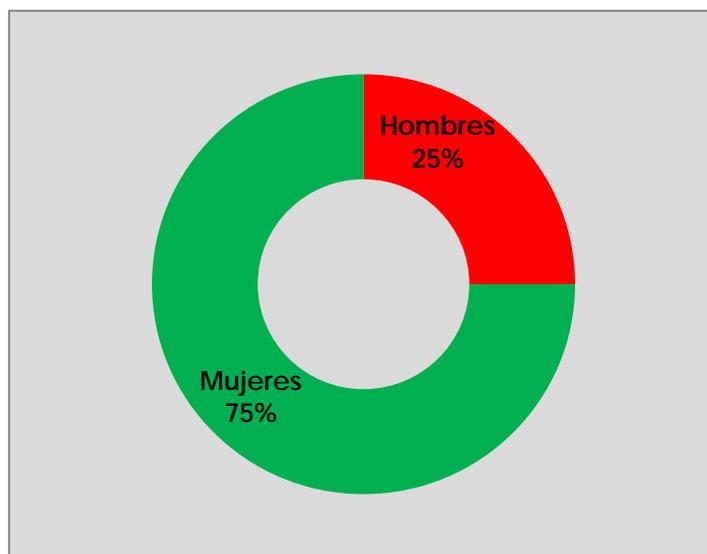


Gráfico 8: Mediaciones según género

Del total de casos atendidos a través de la mediación/conciliación, se han seleccionado algunos de los tratados durante el curso.

3.2.1. Personal docente e investigador: Distribución de espacios en centros universitarios (expediente C/17-0117)

El 22 de noviembre de 2017 una profesora se dirige a nuestra Oficina para dirigirnos una consulta relacionada con el concurso de plazas de despacho que se ha celebrado en el centro universitario donde presta sus servicios.

Refiere la profesora que como resultado de ese concurso se le adjudicó un despacho individual que necesita ocupar cuanto antes, pero que no parece que esto pueda suceder de inmediato. La profesora tiene entendido que el asunto se va a tratar en la próxima Junta ordinaria de Escuela/Facultad y nos consulta si dicha Junta puede anular su derecho a ocupar el nuevo despacho que por concurso público se le ha concedido.

Desde la Oficina se le contesta que la asignación de despachos es competencia del Decano/Director, siguiendo los criterios indicados en el Reglamento de asignación de despachos de su centro y establecidos por la Junta de Escuela/Facultad, por lo que debería esperar a la celebración de la próxima Junta de Escuela/Facultad y comprobar que se están aplicando los criterios establecidos en el mencionado reglamento que le adjuntamos para su información.

La profesora nos contesta que está de acuerdo con nuestra respuesta pero considera que hay indicios que apuntan a una solución que no se ajusta a derecho y contraria a sus intereses ya que el referido despacho puede ser asignado a un profesor honorario. Como la cuestión es más compleja de lo que en un principio parecía, esta Defensora se entrevista personalmente con la profesora.

Tras la reunión y tras conocer el asunto con más profundidad, esta Defensora entiende que su actuación debe encaminarse hacia una mediación.

En el marco de sus actuaciones, en primer lugar recaba diversa documentación, entre ella recibe un informe de Gabinete Jurídico que dice:

“Con relación a la consulta sobre distribución de espacios que nos remite, le informamos que:

Los artículos 6 y 7 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz establecen que: “Corresponden a las Facultades, Escuelas Técnicas y Politécnicas Superiores, Escuelas Universitarias y Escuelas Universitarias Politécnicas las siguientes funciones: ... 13) Administrar el uso y ocupación de los espacios e instalaciones asignados para las actividades docentes, investigadoras, culturales y de extensión universitaria existentes en la Escuela o Facultad en coordinación con la organización administrativa del campus”

Por su parte, el artículo 72 de los EUCA recoge las competencias de los Decanos y Directores que son las de:

- a) Representar al Centro y dirigir y supervisar sus actividades y, en especial, la organización de las actividades docentes;*
- b) Velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables a los Centros y, en particular, las concernientes al buen funcionamiento de los servicios y al mantenimiento de la disciplina académica;*
- c) Convocar y presidir las Juntas del Centro y ejecutar sus acuerdos;*
- d) Proponer al Rector el nombramiento y cese de los Vicedecanos o Subdirectores y del Secretario del Centro;*
- e) Ejercer cuantas competencias puedan atribuirle las leyes o los presentes Estatutos y, en particular, aquéllas que, correspondiendo al Centro, no hayan sido expresamente atribuidas a otros órganos, **informando de las actuaciones derivadas de estas competencias a la Junta del Centro**”.*

Entre las competencias otorgadas a la Junta de Escuela/Facultad en el Reglamento de Régimen interno de su centro no se encuentra la de administrar el uso y distribución de los espacios. Por tanto, siendo una competencia otorgada por los Estatutos de forma residual al Decano/Director, al no haber sido expresamente atribuida a otros órganos, la resolución corresponde a la Dirección/Decanato, la cual

deberá estar motivada y justificada informando debidamente a la Junta de Escuela/Facultad.

Dicho esto, es preciso indicar que en el ámbito público no existe el derecho a disponer de un espacio concreto y, menos aún, con vocación de permanencia, por lo que, en atención a las necesidades del centro, pueden realizarse nuevas distribuciones de los despachos que se ocupan sin que nada tengan ni puedan decir al respecto los empleados. No se trata de un derecho de propiedad ni de habitación o morada sino de un lugar de trabajo en el seno de una Administración Pública que gestiona recursos públicos. Desconociendo el caso en concreto, en términos generales carecería de sentido, de lógica y de rentabilidad de los recursos públicos de los que dispone el centro que un solo profesor ocupase un espacio de grandes dimensiones, por ejemplo, si los intereses generales del centro están demandando una redistribución. Y, lógicamente, ante la colisión de intereses particulares con los generales del centro debe estarse a la garantía de los segundos.

Pese a lo anterior, le informo igualmente que las resoluciones del Decano son susceptibles de recurso de alzada ante el Rector de conformidad con lo previsto en el artículo 206.2 de los Estatutos de la UCA si se considera que la misma lesiona algún derecho, carece de la motivación necesaria y se funde en los motivos necesarios para su impugnación”.

Por otra parte esta Defensora mantuvo contactos con el Vicedecanato de Relaciones Internacionales e Infraestructuras del centro, fruto de aquellas conversaciones, la Defensora es informada de que han tenido una primera toma de contacto con la profesora y que será invitada a la próxima Junta de Escuela/Facultad, donde se tratará el asunto de la ocupación de despachos y la profesora podrá exponer su punto de vista.

Con posterioridad a la Junta de Escuela/Facultad recibimos en la Oficina la siguiente comunicación:

“Estimada Rosario, mil gracias por su intervención en este problema, sin la cual estoy convencida de que se habría resuelto a mi costa. En efecto, fui invitada a la Junta después de que usted hablara con el Vicedecanato.

Lo importante es que la Junta ratificó la adjudicación que la Dirección/Decanato había hecho, y se abstuvieron de retrotraer adjudicaciones, según me habían advertido oralmente que podría pasar.

Su mediación ha hecho posible que consiga el despacho que se me había asignado y que me correspondía. Muchísimas gracias”.

3.2.2 Alumnado: Conflicto entre alumnos por mal uso del correo electrónico (expediente C/18-0040)

El Decano/Director de un centro universitario pone en conocimiento de la Defensora Universitaria unos hechos entre dos alumnos de su centro. Un alumno acude al Decano/Director para explicarle que había recibido unos correos ofensivos y discriminatorios, y que al recibirlos entra en la cuenta y descubre la identidad del emisor y el lugar desde donde se habían realizado. El receptor del mensaje, al conocer la identidad del emisor, contesta a estos mensajes.

Dada la gravedad de los comentarios el Decano/Director se pone en contacto con la Defensora y le explica la situación. La Defensora Universitaria mantiene una reunión por separado con cada uno de los alumnos.

El receptor del mensaje explica que conoce al emisor y que su relación es cordial, y que incluso han realizado algunas tareas juntos, que ve inexplicable que le envíe este tipo de correos y que quiere una disculpa por su parte.

El emisor del mensaje comenta que él nunca ha escrito, ni mucho menos enviado este tipo de mensajes y que uno de los días que estuvo en un aula informatizada pudo dejar abierta su cuenta, o incluso en

algunas ocasiones, deja el ordenador encendido en una sala de estudio, pudiendo cualquier persona hacer uso de él, apropiándose de su identidad y realizando el envío de dichos mensajes. Esta Defensora pide al emisor que tenga sumo cuidado con ese tipo de cosas y que en futuras ocasiones extreme la seguridad.

Finalmente el alumno pide disculpas a su compañero y lo hace en los siguientes términos:

“Siento mucho lo sucedido con respecto a los mensajes hostiles que se enviaron el 10 de mayo hacia usted.

No apruebo ese tipo de conducta bajo ningún concepto, y le puedo asegurar que yo no fui quien escribió esas palabras. Lamento si ha podido causar algún daño hacia su persona y tenga por seguro que a partir de ahora tendré más precaución con quién pueda acceder a mi cuenta. He cambiado toda la configuración de seguridad. Mis disculpas”.

3.2.3 Personal de Administración y Servicios: Cambio de turno por conciliación de vida familiar (expediente C/18-0032)

El 23 de marzo de 2018 una Técnico Auxiliar de Conserjería se dirige a esta Defensora y expresa: *“Llevo 5 meses intentando reducir un tercio de mi jornada laboral por cuidado de mi hija de 4 años y mi madre de 80 años y tras valorar diversas opciones, no consigo que me la concedan. Actualmente estoy de baja porque el 23 de febrero sufrí una crisis de ansiedad mientras trabajaba. Mi intención es incorporarme lo antes posible, aún estoy en proceso de recuperación y me gustaría que fuese con la reducción concedida o alguna medida provisional que pueda dar solución a mis problemas para conciliar mi vida familiar y laboral.*

Me gustaría pudiera atenderme y poder exponerle cronológicamente todo el proceso y ofrecer documentación de los distintos intentos fallidos hasta la fecha”.

La Defensora mantiene una reunión con la trabajadora en la que esta le relata pormenorizadamente cuál es su situación y cuál es su demanda y le expresa su temor ante su próxima reincorporación y lo que pueda suceder.

La Defensora se pone en contacto con la persona responsable de la Administración de Campus y tras conversar y explicarle la problemática planteada por la trabajadora, el 13 de abril emite el siguiente informe:

Un miembro del Personal de Administración y Servicios se ha entrevistado con esta Defensora el pasado 5 de abril y le ha expresado lo siguiente:

“Llevo cinco meses intentando reducir un tercio de mi jornada laboral para cuidar a mi hija de cuatro años y a mi madre de ochenta años y tras valorar diversas opciones, no consigo que me la concedan”.

Sin lugar a dudas, la conciliación de la vida familiar con la vida laboral es un elemento esencial en el desarrollo equilibrado de una sociedad avanzada que tiene como valor fundamental la igualdad de sus ciudadanos. La ausencia de una política activa de conciliación que permita a los trabajadores compatibilizar el desarrollo de una carrera profesional y la culminación de sus aspiraciones laborales, tiene consecuencias negativas tanto para el conjunto de la sociedad, como para aquellos trabajadores que se ven obligados a optar entre trabajo y familia, opción que, además, redundaría en perjuicio de la organización, que muchas veces se ve privada de trabajadores con un alto potencial.

Bajo esta premisa, esta Defensora ha analizado la queja presentada por la trabajadora arriba citada, ha tenido acceso a diversos correos, aportados por la trabajadora e intercambiados con el Área de Personal y la Administración de Campus, en los que se le niega su solicitud.

Los motivos que aducen son la deficitaria plantilla de la Conserjería del Campus tras las jubilaciones producidas y que hay trabajadores con contrato laboral indefinido que solicitan lo mismo y tienen prioridad respecto a ella.

Por otra parte esta Defensora consulta el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017, por el que se ratifica el Acuerdo sobre medidas de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal de la Universidad de Cádiz y observa que en el artículo 3:

“El personal de la Universidad de Cádiz tiene derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

.../...

h) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, percibiendo un 80 o 60%, respectivamente de las retribuciones tanto básicas como complementarias (excluido el C. Calidad) con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria corresponde al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria de trabajo, con sujeción a las necesidades del servicio”.

La trabajadora, no conforme con las respuestas recibidas, persiste en que se atienda su petición y por tal motivo acude a esta Oficina.

Desde un punto de vista legal, esta Defensora entiende que el derecho de disfrutar de una jornada laboral reducida se supedita a que las necesidades del servicio queden cubiertas y este parece ser el principal escollo para atender la solicitud de la trabajadora pero desde un punto de vista humano, entiende que la Universidad podría buscar alguna

solución que favoreciese la concesión de ese derecho. En este sentido, **recomendaría que por parte de esa Administración de Campus, en coordinación con el Área de Personal, estudiase alguna medida para que, permitiendo que el servicio quede cubierto, sea atendida la solicitud de la trabajadora, con el objetivo de que pueda conciliar su vida familiar y laboral.**

El 12 de junio recibimos el siguiente escrito por parte de la Administración de Campus:

“Le comunicamos que desde el día 21 de Mayo, la Técnico Auxiliar de Conserjería está trabajando con horario reducido. Dicho horario fue consensuado entre ella y los Encargados de equipo, con mi visto bueno.

Por falta de tiempo, me ha sido imposible comunicárselo antes”.

3.3 Atención a Consultas

Habitualmente, el trabajo de la Oficina en este ámbito consiste en orientar a la persona que lo solicita un mejor conocimiento de la Universidad. Sobre todo los estudiantes suelen dirigirse a la Defensora para recabar información sobre el funcionamiento de los servicios académicos, para saber cómo manejarse correctamente en las vías de reclamación, para determinar cómo les afecta particularmente alguna normativa, averiguar cómo puede defender lo que entienden que son sus derechos, prever las consecuencias de alguna decisión académica o administrativa, pedir consejo o, en definitiva, orientación sobre algún aspecto de la vida universitaria.

Todo ello hace de la Oficina de la Defensora Universitaria un medio de asesoramiento en las relaciones con los miembros de la Universidad. La función de asesoramiento al que nos referimos conlleva también un intento de prevención, pues permite al usuario conocer las consecuencias de sus decisiones, previendo posibles errores y despejando obstáculos para lograr sus objetivos académicos.

Es en este tipo de consultas donde más frecuentemente se suele utilizar la conversación telefónica y donde se intenta alcanzar una mayor rapidez de respuesta por parte de la Oficina, si bien reclama de esta un conocimiento pleno y actualizado de los múltiples ámbitos y normativa de nuestra Universidad, todo ello es posible con la colaboración de las diferentes instancias universitarias, a las que requerimos ayuda y que, con carácter general, nos la facilitan.

En la presente Memoria apreciamos un descenso de las consultas, se trata de un descenso paulatino. Creemos que la causa de este descenso es la indudable y permanente mejora de los servicios universitarios implicados en estas fuentes de información y orientación, quisiera aprovechar la ocasión para transmitirles el reconocimiento y la felicitación de esta Defensora en la colaboración que prestan, siempre que se les demanda por parte de la institución que represento.

Las consultas **por Campus** se han realizado en mayor medida en los Campus de Cádiz y Puerto Real, representando tan solo un 18% el Campus de Jerez y un 5% el de Algeciras.

Por otra parte, hay 14 consultas pertenecientes al colectivo "otros" que no se reflejan en el gráfico por no ubicarse en ningún Campus.

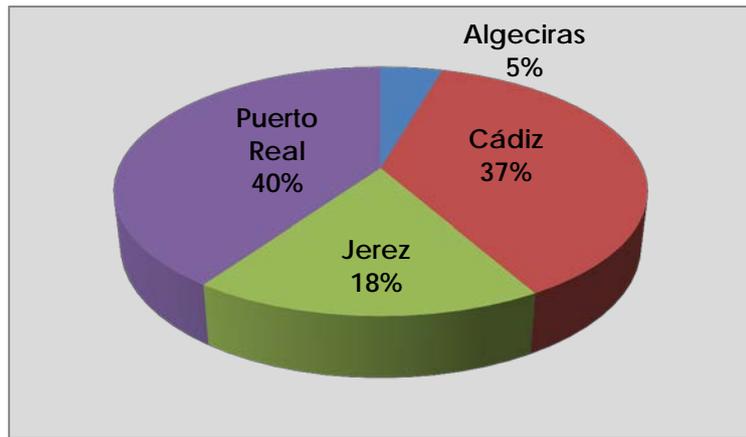


Gráfico 9: Consultas por Campus

Si analizamos las consultas **por colectivo** observamos que la mayoría corresponden al colectivo estudiantil (61%) y dentro de ellos, son los estudiantes de Grado (51%) quienes más recurren a nuestros servicios. Correspondiendo un 22% de las consultas al PDI y un 14% a otros colectivos (becarios, egresados, etc.)

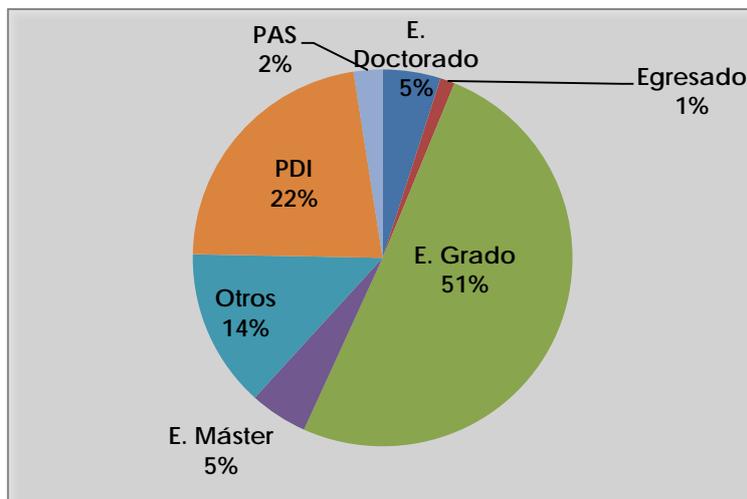


Gráfico 10: Consultas por colectivo

Los **asuntos** más tratados han sido los relacionados con la docencia y con Personal, como por ejemplo el incumplimiento de la normativa relativa a los permisos y licencias, incidencias con las prácticas extracurriculares, problemas de permanencia, problemas con el pago de las matrículas, etc.

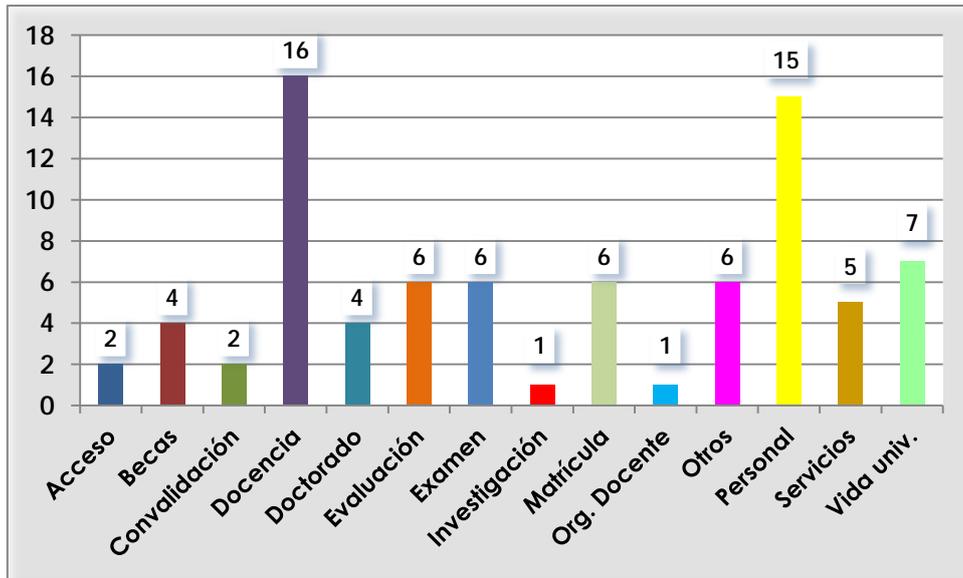


Gráfico 11: Consultas por asunto

Las consultas **por género** se han repartido entre 39 mujeres y 42 hombres.

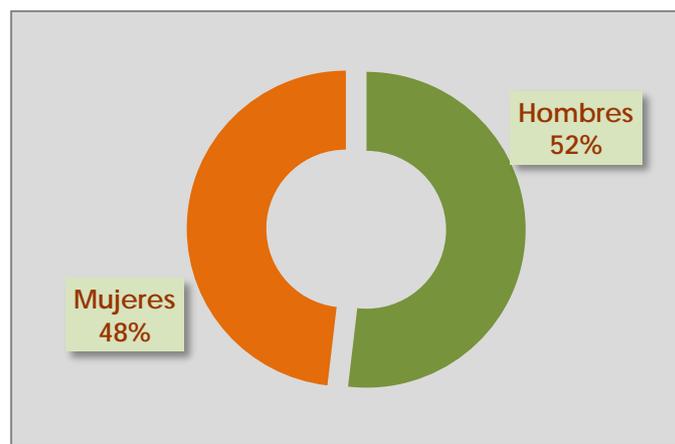


Gráfico 12: Consultas según género

4. CONSULTAS ENTRE LOS MIEMBROS DE LA CONFERENCIA ESTATAL DE DEFENSORES UNIVERSITARIOS

Según el Estatuto de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios, en adelante CEDU¹, *“esta asociación está formada por personas titulares de Defensorías Universitarias en un régimen de libertad, autonomía, representatividad y participación de sus asociados, con la idea de poner en común los temas de ámbito universitario, promover el debate y contribuir a la mejora de la calidad universitaria de las universidades, ayudados por la experiencia acumulada, el diálogo y las nuevas tecnologías, se propone como fines específicos:*

- a) Fomentar la promoción de cuantas actividades afecten a la gestión y desarrollo de la institución de la Defensoría Universitaria así como estimular la cooperación entre ellos y con instituciones análogas tanto de ámbito nacional como internacional.*
- b) Intercambiar información, promover análisis, informes y recomendaciones que redunden no sólo en una mayor y más eficaz cooperación con las Administraciones Públicas, sino principalmente en una mayor calidad de la Universidad.*
- c) Promover la celebración de los Encuentros estatales, coordinándose con la institución organizadora”.*

En ese marco de cooperación e intercambio de información la CEDU a través de su lista de distribución, comparte y busca soluciones a las diferentes consultas que se presentan en las Defensorías de ámbito estatal. Sin duda, en la compleja y solitaria labor del Defensor Universitario, es una buena práctica compartir experiencias y reflexiones sobre temas de interés común y este medio virtual nos ayuda a colaborar conjuntamente.

En el siguiente cuadro mostramos los temas que se han tratado durante el periodo 2017/2018 que estamos analizando en la presente Memoria y refleja la inquietud que compartimos los defensores nacionales de

¹ Artículo 5 del Estatuto de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios.

buscar soluciones conjuntas tratando siempre de poner en común los distintos puntos de vistas y las diferencias existentes en el marco jurídico de las distintas universidades.

UNIVERSIDAD	FECHA	CONSULTA
Universidad de Valladolid	06/11/2017	Consulta sobre cobro de tasas por solicitar compatibilidad.
Universidad de Murcia	16/11/2017	Consulta si existe un protocolo para cambio de identidad de una persona que desee ser reconocido de un sexo/género diferente al sexo asignado al nacer.
Universidad de Murcia	23/11/2017	Consulta sobre las universidades que están aplicando alguna medida en las ofertas de empleo público para la incorporación de personas con discapacidad a plazas de PDI.
Universidad de Extremadura	04/12/2017	Consulta sobre ayudas de acción social para personal universitario.
Universidad Miguel Hernández	14/12/2017	Consulta sobre valoración de la calificación "no presentado".
Universidad Internacional de Cataluña	10/01/2018	Consulta sobre la existencia y/conveniencia de redactar una normativa sobre convivencia universitaria.
Universidad de Sevilla	10/01/2018	Consulta sobre la rehabilitación de matrículas de los estudiantes que efectúan el pago una vez finalizado el plazo que se les da para ello.
Universidad de Barcelona	18/01/2018	Consulta sobre límite en el reconocimiento de créditos.
Universidad de Murcia	20/02/2018	Consulta sobre percepción de complemento de alto cargo.
Universidad de Oviedo	15/03/2018	Consulta sobre reconocimiento de disminución de carga docente por discapacidad.

UNIVERSIDAD	FECHA	CONSULTA
Universidad de Granada	16/03/2018	Consulta sobre la aplicación del Real Decreto 1393/2007 en las enseñanzas universitarias.
Universidad de Oviedo	05/04/2018	Consulta sobre la regulación de las convocatorias extraordinarias.
Universidad de Sevilla	09/04/2018	Consulta sobre acoso e intimidación.
Universidad Cardenal Herrera	24/04/2018	Consulta sobre la existencia de un Protocolo de acoso entre iguales.
Universidad de Murcia	09/05/2018	Consulta sobre expedición del Suplemento Europeo al Título para homologar estudios en la Unión Europea.
Universidad de La Rioja	01/06/2018	Consulta sobre los resultados individuales y por asignatura de la evaluación de la docencia por parte de los estudiantes.
Universidad de Oviedo	18/06/2018	Consulta sobre si, a efectos de certificación para acreditaciones, el tiempo del período de maternidad se computa como docencia impartida.
Universidad de Almería	22/06/2018	Consulta sobre exigencia del B1 en estudios de Grado.
Universidad de Valladolid	25/06/2018	Consulta sobre casos de refugiados que quieren cursar estudios de Grado.
Universidad de La Rioja	03/07/2018	Consulta sobre sobre resultados anómalos de evaluación docente.
Universidad Internacional de Valencia	27/06/2018	Consulta sobre consideración de calificación otorgada por Tutor de Prácticas de empresa.
Universidad de Sevilla	14/09/2018	Consulta sobre incidencia en Programa Ícaro.

5. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORA UNIVERSITARIA

5.1 En el ámbito de la Universidad de Cádiz

- Asistencia al acto de apertura del curso académico 2017/2018, 2 de octubre de 2017.
- Asistencia a Consejo de Gobierno: 6 de octubre, 13 de noviembre, 18 de diciembre de 2017, 19 de marzo, 25 de abril, 11, 26 de junio y 25 de julio de 2018.
- Reunión con representantes de la comunidad universitaria, 12 de diciembre de 2017.
- Asistencia al Claustro universitario, 15 de diciembre de 2017.
- Reunión Comisión antiacoso: 19 de enero, 2, 9 y 23 de febrero de 2018.
- Asistencia al acto académico de nuevos Doctores, 26 de enero de 2018.
- Asistencia a la entrega de los I Premios Mariano Marcos Bárcena a la Transferencia e Innovación, 4 de abril de 2018.
- Asistencia a la Comisión de Igualdad, 22 de junio y 26 de julio de 2018.
- Asistencia al acto de inauguración del edificio de Institutos de Investigación en Ciencias Sociales en el Campus de Jerez, 25 de junio de 2018.
- Asistencia al acto de apertura del curso académico 2018/2019, 24 de septiembre de 2018.

5.2 En el ámbito autonómico y estatal

5.2.1 XX Encuentro Estatal de la Conferencia Defensores Universitarios

Dicho Encuentro fue organizado por la Universidad de Castilla La Mancha durante los días 8 a 10 de noviembre de 2017, en el Encuentro se trataron los siguientes temas:

- La propiedad intelectual en la Universidad (PDI y Estudiantes).

- La libertad de cátedra: concepto, límites y armonización con otros derechos y obligaciones.
- La función de los Defensores Universitarios: balance y perspectivas.

El día 10 de noviembre, se celebró la X Asamblea General y se produjo la culminación del proceso de renovación de responsabilidades en el seno de la CEDU. Como resultado del proceso electoral, el Defensor de la Universidad de Granada, el Profesor D. Antonio Ángel Ruiz, fue elegido presidente de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios. En esa misma asamblea se eligió una nueva Comisión Ejecutiva con amplia presencia andaluza.



5.2.2 Reunión de coordinación de los Defensores Andaluces

El 20 de octubre, la Universidad de Cádiz acogió una reunión de los Defensores Universitarios de Andalucía. Dicha reunión se enmarca en los encuentros que periódicamente se celebran en el ámbito autonómico y sirven como elemento de coordinación de las Defensorías andaluzas. Esta Defensora presidió la mesa de trabajo.

En esta reunión se perfilaron los aspectos generales y particulares para la presentación de la candidatura de nuestro compañero D. Antonio Ángel Ruiz Rodríguez, Defensor de la Universidad de Granada, para presidente de la CEDU, quien fue elegido en el Encuentro Estatal de Defensores Universitarios en Cuenca, como se ha descrito en el anterior apartado.

5.2.3 Jornadas de coordinación en la Oficina del Defensor del Pueblo Andaluz

Se celebraron el 26 de abril en Sevilla abordándose los siguientes temas:

- Cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad en las convocatorias de PDI laboral y funcionario².
- Seguimiento de los Protocolos de acoso en las diferentes universidades andaluzas.
- Propuesta incorporar el Seguro escolar al Decreto de precios públicos universitarios. Estudio de circunstancias que aconsejan una revisión de las normas de permanencia (personales o dificultades académicas).
- Estudio de un control sobre los precios públicos de títulos propios.
- Medidas frente al plagio en el ámbito universitario.

5.2.4 Jornadas Técnicas de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

El Aula Miguel de Unamuno de la Universidad de Salamanca acogió el viernes 11 de mayo la celebración de la Jornada Técnica de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU). Bajo el título “Protección de datos personales: principios, novedades normativas y su repercusión en el ámbito universitario”, se celebraron diversas mesas redondas y ponencias a cargo de especialistas en seguridad de la información y protección de datos personales. Esta jornada se enmarcó igualmente dentro de los actos organizados por la Universidad de Salamanca con motivo de su VIII Centenario.

Como resultado de la reunión del año anterior de la CEDU en mayo de 2017, en la que se presentó el documento “Crisis de derechos en las Universidades: una perspectiva desde las Defensorías universitarias”³, el Congreso de los diputados aprobó, en septiembre de 2017, una proposición no de ley para que se facilite la conciliación de los estudios universitarios con otras actividades. En la defensa de la proposición se

² Ver apartado 6.1

³ http://www.cedu.es/images/encuentros/jornadas/2017_05_26/JornadaDebateMayo2017_publico.pdf

hace referencia a la CEDU y a este documento al que acabamos de referirnos.

El texto de la proposición aprobada por unanimidad es el siguiente **«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a impulsar, en colaboración con las universidades, el desarrollo de un marco común que favorezca la compatibilización entre los estudios de grado o master, en todas sus modalidades, con el desarrollo de cualquier otro tipo de actividad profesional, laboral y/o deportiva, de acuerdo con la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica de Universidades y el Estatuto del Estudiante Universitario».**



5.3 Otras actividades

Esta Defensora asistió a las Jornadas de la Sectorial de Secretarías Generales de la CRUE, 30 de noviembre de 2017. En dichas jornadas se trataron temas relacionados con la discapacidad, necesidades educativas especiales y Universidad, se presentó el Informe de la Conferencia de Archiveros de las Universidades Españolas, la regulación de los contratos de investigación, el plagio y copia en la Universidad, protección de datos, firma electrónica y reuniones de órganos colegiados a distancia, entre otros asuntos.

6. ASUNTOS RELEVANTES EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO

6.1 Reserva de plazas de PDI con discapacidad.

El 21 de mayo de 2018, la Presidenta de la Asociación de Docentes Discapacitados de Andalucía, en adelante ADDA, se puso en contacto con esta Defensora y le dio traslado del recurso de reposición, contra la Resolución de 15 de mayo de 2018, de la Universidad de Cádiz, por la que se publica la Oferta de Empleo Público de personal docente e investigador para el año 2018, publicada en el BOJA de 21 de mayo de 2018 remitido a la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía y por el que se solicita se incluya un cupo de reserva para personas con discapacidad de un 10% (o, subsidiariamente de un 7%).

Esta Defensora informó a su consulta expresándole que el derecho de las personas con discapacidad a su acceso al empleo público es un tema que se ha venido abordando estos últimos años con el resto de Defensorías andaluzas y se ha llevado a las reuniones que anualmente celebramos con el Defensor de Pueblo Andaluz. Ello ha motivado que el Defensor del Pueblo haya emitido una recomendación, que le adjuntamos:

“Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en la queja 17/3685 dirigida a Universidades Públicas Andaluzas,⁴

RECOMENDACIÓN 1: Para que las Universidades públicas de Andalucía elaboren un censo de personal que contemple el número de efectivos que tiene reconocida la condición de personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en el art. 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, a fin de determinar el número de plazas necesarias para cumplir con el objetivo que se fijan las leyes garantizadoras del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y poder alcanzar el porcentaje del 2% de las mismas entre los efectivos

⁴ Resolución completa en el enlace
<http://www.defensordelpuebloandaluz.es/formulamos-resolucion-a-las-universidades-publicas-andaluzas-sobre-la-reserva-del-cupo-de>

totales que se requieren en cada Administración pública e incluir en la correspondiente planificación de sus recursos humanos las medidas necesarias que permitan progresar en su cumplimiento.

RECOMENDACIÓN 2: Para que por parte de las Universidades públicas de Andalucía, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, el art. 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el art. 8 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y Atención a las personas con Discapacidad en Andalucía, se adopten las medidas necesarias para que en las ofertas públicas de empleo que realicen las mismas para cubrir plazas de personal docente e investigador, se reserve el porcentaje mínimo que establezca la normativa vigente en favor de las personas con discapacidad, y que por sus órganos de gobierno se aprueben los criterios y procedimientos para llevarlas a la práctica. Así como, para que, en su caso, se doten de un reglamento interno que disponga medidas de apoyo de personas con discapacidad a la función docente e investigadora.

RECOMENDACIÓN 3: Para que, a fin de dar cumplimiento a las previsiones legales en esta materia, las Universidades públicas de Andalucía apliquen de forma inmediata las Recomendaciones de CRUE Universidades Españolas para el establecimiento de una reserva de plazas de personal docente e investigador a favor de las personas con discapacidad referidas en la presente Resolución.

SUGERENCIA: Para que por parte de las Universidades públicas de Andalucía se dé traslado a sus Centros adscritos de la presente Resolución a fin de poner en su conocimiento las consideraciones y recomendaciones de la misma y recordarles que, en cumplimiento de lo establecido en el art. 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, deberán alcanzar el objetivo de que el 2 por ciento de su personal, sobre la plantilla total, sean personas con discapacidad, para lo cual deberán reservar el porcentaje de plazas necesario para ser cubierto

por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

En el mismo sentido, por parte de esta Institución se dará traslado de la presente Resolución a las Universidades privadas sitas en Andalucía.

Asimismo, por parte de esta Institución se dará traslado de la presente Resolución al Defensor del Pueblo de las Cortes Generales a fin de proponerle que, si lo tiene a bien, *SUGIERA* al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas que el límite máximo de la tasa de reposición fijado para las Universidades no se aplique a las plazas de personal docente e investigador que integren el cupo de reserva para personas con discapacidad, como medida de acción positiva que facilite el cumplimiento de los mandatos legales para lograr la integración laboral de estas personas en el ámbito universitario y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades de las mismas en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria”.

Desde esta Defensoría se ha participado en dicho debate pero en lo concerniente al ámbito de la Universidad de Cádiz, hasta el momento no hemos recibido ninguna queja que nos haya permitido intervenir de una forma concreta.

Esta Defensora concluyó su actuación informando a la Presidenta de ADDA dando traslado del informe de la Sra. Secretaría General quien nos comunicó que el pasado 15 de junio el Sr. Vicerrector de Ordenación Académica y ella misma fueron recibidos en la sede del Defensor del Pueblo Andaluz por D. Luis Pizarro, Defensor Adjunto, D. Ramón Zamora Guzmán y D. Desiderio Peña Gómez, para tratar el tema sobre al acceso de las personas con discapacidad en la Universidad y más concretamente el sector de Personal Docente e Investigador.

Dicha reunión se concertó a petición de la Universidad de Cádiz, hecho que demuestra la voluntad y el compromiso existente por parte de la institución para tratar de atender lo antes posible esta situación.

En el encuentro se puso de relieve la dificultad existente para el cumplimiento de la reserva legal de plazas a favor de personas con discapacidad en el colectivo PDI por el tipo de proceso selectivo que se

lleva a cabo para la cobertura de las mismas. Se analizó el Informe llevado a cabo por la institución del Defensor del Pueblo Andaluz sobre el tema y las recomendaciones de la CRUE en esta materia.

Por parte de la Universidad de Cádiz se planteó la consulta sobre cómo hacer efectivo el porcentaje de reserva.

Asimismo se manifestó que para conseguir la integración efectiva de las personas con discapacidad hay que incidir en el momento de inicio de la carrera universitaria y se expusieron las medidas que se proponen adoptar para conseguir tal objetivo, tales como incluir un cupo de reserva en las convocatorias de contratos predoctorales y de plazas de sustitutos interinos. Por ello, se propone solicitar al personal que participa en estos procesos que pongan de manifiesto si tienen una discapacidad. Por parte de los representantes del Defensor del Pueblo andaluz se manifestó que esta fórmula es aceptable y que coincide con lo que se ha hecho en el ámbito de las listas de interinidad de profesorado en la Junta de Andalucía.

Además, ambas partes se han comprometido seguir en contacto para estudiar las formas de implementar medidas efectivas para conseguir la integración de personas con discapacidad en la plantilla de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Cádiz.

6.2 Discriminación del alumnado mayor de 28 años en relación con seguro escolar.

En este apartado detallamos la actuación de oficio que dio lugar al trabajo en común con el resto de Defensores Andaluces y el Defensor del Pueblo Andaluz y publicada en su página web el 20 de noviembre de 2017.

“Actuación de oficio del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en el expediente 17/5238 dirigida a Consejería de Economía y Conocimiento, Dirección General de Universidades, 9 Universidades andaluzas.

Uno de los asuntos tratados en la Jornada de Coordinación entre el Defensor del Pueblo Andaluz y las Defensorías universitarias de las Universidades públicas de Andalucía, celebrada el 23 de marzo de

2017, se refería a la situación de discriminación del alumnado mayor de 28 años en relación al seguro escolar.

El problema se produce por cuanto los mayores de 28 años no pueden acogerse al seguro escolar obligatorio que cubre al resto del alumnado universitario, por lo que quedan sin cobertura o tienen que contratar por su cuenta otro seguro abonando una cuantía notablemente superior a la del seguro obligatorio.

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 democrático se aprueban los siguientes reales decretos, uno que fija la cuantía de la cuota del Seguro Escolar (Real Decreto 1633/1985, de 28 de agosto) y otro que incluye en el régimen del Seguro Escolar al alumnado que curse Tercer Ciclo de estudios universitarios conducentes al Título de Doctor (Real Decreto 270/1990, de 16 de febrero). Una vez más, de conformidad con la normativa vigente, en este último se excluyen del Seguro Escolar a estudiantes de doctorado con más de 28 años (artículo 1, apartado Dos).

En todas las universidades andaluzas se informa sobre las limitaciones, requisitos, coberturas y normativa sobre el seguro escolar en sus páginas 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 de dicha edad (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 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 por norma, 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", como 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).

Nos encontramos por tanto ante una situación discriminatoria por edad que entendemos contraviene la propia Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que en su artículo 46.2.b) recoge el derecho de los estudiantes a la igualdad de oportunidades y no discriminación en la permanencia en la universidad y en el ejercicio de sus derechos académicos.

El desarrollo de este derecho a través de un ordenamiento jurídico obsoleto es el que entendemos debe adecuarse a la evolución actual de la demanda del nuevo perfil de estudiante universitario y del movimiento de la "Universidad de la Experiencia".

A las circunstancias anteriores hay que sumar que desde el año 1985 se mantiene la misma prima y coberturas del Seguro Escolar.

La cuantía del Seguro Escolar está fijada en 2,24 € por estudiante y curso académico, de los que 1,12 € abona el estudiante y los 1,12 € restantes el Ministerio de Educación.

En cuanto a las coberturas, por ejemplo, la indemnización en caso de accidente que produzca incapacidad será entre 150,25 € y 601,01 €. En

concepto de gastos de sepelio por muerte del estudiante se indemniza con 30,05 € (u otra cantidad hasta 120,20 € si el accidente que produjo el fallecimiento tuvo lugar fuera de su localidad de residencia).

Nos encontramos pues con un seguro escolar obligatorio obsoleto, basado en una ley de hace más de sesenta años, que discrimina por razón de la edad al alumnado universitario y ofrece una cobertura claramente insuficiente, a cambio de un coste muy reducido.

Así las cosas, podríamos resumir la situación actual de la siguiente manera:

- Estudiantes mayores de 28 años que sufren discriminación al no poder acceder al seguro escolar obligatorio. Un colectivo que puede ser bastante numeroso ya que, a modo de ejemplo, sólo en la Universidad de Almería en el curso 2016-2017 eran 2.578 y representaban el 18,1% del total.
- Estudiantes menores de 28 años que disfrutaban de un seguro escolar obligatorio con un coste exiguo, pero con unas coberturas claramente insuficientes.
- Estudiantes mayores de 28 años que, para disponer de alguna cobertura, han suscrito voluntariamente los seguros ofertados por sus Universidades abonando una cantidad superior a la pagada por el resto de alumnos, pero disfrutando de una cobertura y unas condiciones mejores.
- Estudiantes mayores de 28 años que se encuentran sin seguro de ningún tipo al no haber aceptado suscribir el seguro voluntario ofrecido por las Universidades y no poder acceder al seguro obligatorio. Colectivo que puede ser mayor de lo esperado, por ejemplo en la Universidad de Almería solo 90 alumnos de los 2.578 mayores contaban con algún tipo de seguro, lo que supone un 3,5% del total.
- Estudiantes menores de 28 años que, además de tener seguro obligatorio, han aceptado suscribir el seguro complementario ofrecido por las Universidades para mejorar su cobertura aunque ello suponga pagar un coste adicional.

- Unos estudiantes mayores de 28 años que, por realizar prácticas externas curriculares en empresas, deben suscribir obligatoriamente los seguros ofrecidos por las Universidades.

- Unas universidades andaluzas que ofrecen a su respectivo alumnado seguros escolares voluntarios y complementarios, negociados con diferentes aseguradoras, con costes dispares y coberturas diferentes.

Ante esta situación, esta Institución, de conformidad con la posibilidad reconocida en el art. 10 de la Ley 9/1983, de 1 de diciembre, del defensor del Pueblo Andaluz, ha considerado oportuno iniciar una queja de oficio.

En dicha queja, y más allá de las actuaciones y medidas que pueda incorporar cada universidad, se plantean soluciones que podrían ir en las siguientes líneas:

a) Modificar la normativa básica de ámbito estatal donde se eliminase la limitación por edad y se revisaran las cuotas y coberturas del seguro escolar obligatorio.

Entendemos que esta sería la solución idónea y por ello esta Institución, dado que se trataría de modificar una normativa estatal, considera conveniente trasladar la problemática detectada al Defensor del Pueblo y solicitarle que inicie la investigación correspondiente, si lo estima oportuno.

b) Incluir en los precios públicos de matrícula de las Universidad 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.

Esta posibilidad, planteada por el Defensor de la Universidad de Almería, que implicaría la incorporación del seguro escolar voluntario a los precios públicos universitarios aprobados por Decreto anual del Consejo de Gobierno nos plantea bastantes dudas sobre su viabilidad jurídica, por lo que estimamos oportuno trasladar la cuestión a la Dirección General de Universidades con objeto de recabar su posicionamiento.

c) Pedir la coordinación de las Universidades andaluzas para solicitar conjuntamente a las compañías aseguradoras una oferta de seguro voluntario y complementario, que permita obtener mejores condiciones económicas y de cobertura y se ofrezca por igual a todo el alumnado universitario de Andalucía”.

7. CONSTITUCIÓN FORMAL DE LA RED IBEROAMERICANA DE DEFENSORÍAS UNIVERSITARIAS

El 14 de septiembre, en el contexto del Encuentro Fundacional de la Red Iberoamericana de Defensorías Universitarias, celebrado en la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina), quedó constituida formalmente la red con la adhesión inicial de más de 40 defensorías universitarias. En dicho encuentro se aprobaron los Estatutos de la Red y se eligió a los componentes de la Comisión Ejecutiva.

El Encuentro fundacional de RIDU se enmarca en el contexto de la Conmemoración del Centenario de la Reforma Universitaria que tuvo sus orígenes en el movimiento estudiantil que se inició en el año 1918 en la Universidad Nacional de Córdoba y que sentó las principales bases de principios del actual Sistema Universitario Nacional de Argentina, tales como la autonomía universitaria, el cogobierno, la extensión universitaria, la libertad y periodicidad de las cátedras.

Compartir experiencias entre las Defensorías de España e Iberoamérica es clave para su desarrollo. El diálogo entre Defensorías servirá de aliciente a tener mejores elementos para implementar políticas en cada universidad.

El Encuentro supuso la primera oportunidad en la que Defensores de países muy distintos intercambiaron ideas y conocieron de primera mano, como determinados problemas se vienen resolviendo. Se abordaron problemáticas comunes en las universidades tales como el acoso sexual, el bullying, conflictos con la autoridad y también la autonomía de las Defensorías.



8. RESULTADOS GLOBALES

En la siguiente tabla podemos ver la globalidad de casos atendidos por esta Oficina en el presente curso académico.

COLECTIVO	TEMÁTICA	MEDIACIÓN	QUEJAS	CONSULTAS	TOTALES
ESTUDIANTES	BECAS	0	0	4	4
	CONVALIDACIÓN	1	1	2	4
	DOCENCIA	1	5	16	22
	DOCTORADO	0	4	3	7
	EVALUACIÓN	1	2	5	8
	EXAMEN	0	1	6	7
	INVESTIGACIÓN	0	1	0	1
	MATRÍCULA	0	0	5	5
	OTROS	0	0	3	3
	SERVICIOS	0	0	2	2
	VIDA UNIVERS.	0	1	3	4
TOTAL CASOS DE ESTUDIANTES		3	15	49	67
PDI	DOCTORADO	0	0	1	1
	EVALUACIÓN	0	0	1	1
	INVESTIGACIÓN	0	0	1	1
	ORG. DOCENTE	0	0	1	1
	PERSONAL	1	1	11	13
	VIDA UNIVERS.	2	2	3	7
TOTAL CASOS DE PDI		3	3	18	24
PAS	PERSONAL	1	3	1	5
	VIDA UNIVERS.	0	0	1	1
TOTAL CASOS PAS		1	3	2	6
OTROS	ACCESO	0	0	2	2
	DOCTORADO	1	0	0	1
	MATRÍCULA	0	1	1	2
	MOVILIDAD	0	1	0	1
	OTROS	0	0	3	3
	PERSONAL	0	0	3	3
	SERVICIOS	0	0	3	3
TOTAL CASOS OTROS		1	2	12	15
TOTAL ACTUACIONES		8	23	81	112

Gráfico 13: Tabla general de actuaciones

SOLICITUDES A TRAVÉS DE BAU	NÚMERO
SE HAN TRATADO EN LA OFICINA	0
SE HA DADO RESPUESTA POR BAU	3
SE HA DERIVADO A OTRA INSTANCIA UNIVERSITARIA	7
TOTAL	10

Gráfico 14: Solicitudes gestionadas a través de BAU

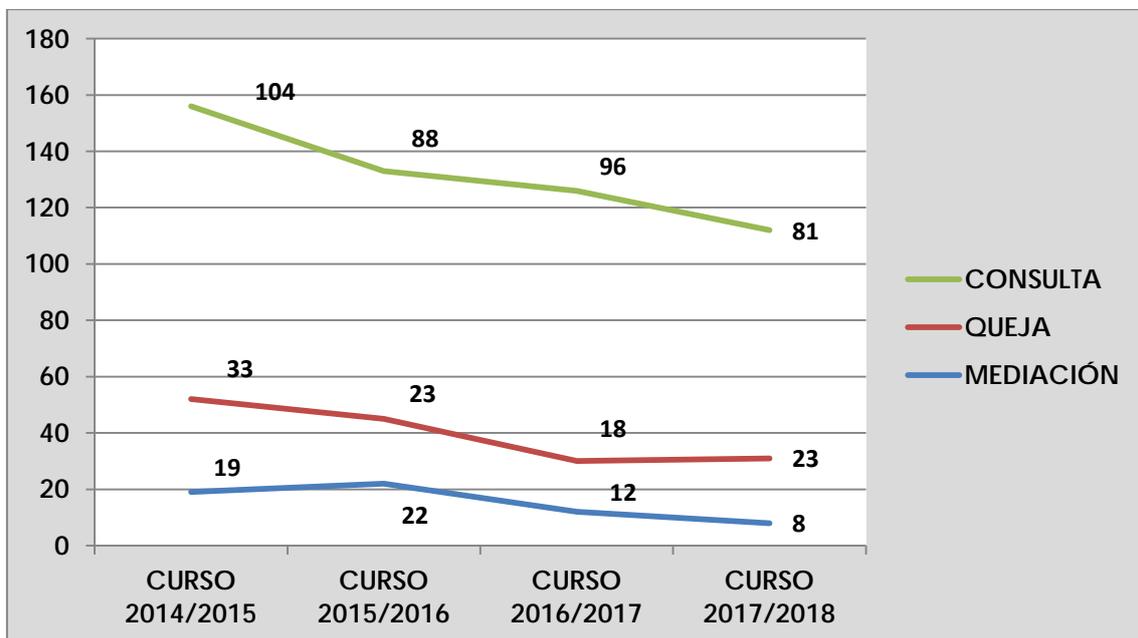


Gráfico 15: Datos comparativos desde el curso 2014/2015 hasta la actualidad

En este gráfico se comparan los datos de los últimos cuatro años. Observamos como las consultas y las mediaciones han decrecido, no así en el caso de las quejas, que han aumentado levemente respecto al año anterior.

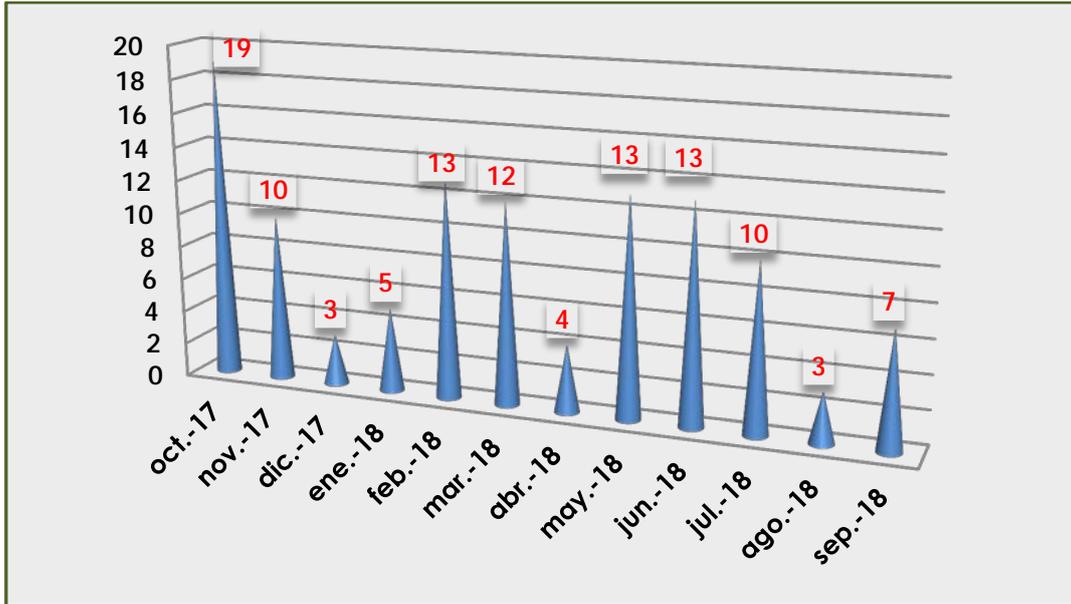


Gráfico 16: Distribución de solicitudes según mes de recepción

Este gráfico nos ilustra el número de solicitudes que nos llegan mensualmente, así podemos comprobar que los meses más dinámicos han sido octubre, febrero, mayo y junio, es decir, aquellos en los que confluyen mayor actividad académica (inicio de curso y exámenes).

Campus	Mujeres	Hombres	Total
Algeciras	0	4	4
Cádiz	22	11	33
Jerez	7	7	14
Puerto Real	17	23	40
Sin definir	11	10	21

Gráfico 17: Actuaciones por Campus y género

Colectivo	Mujeres	Hombres	Total
Estudiantes	35	32	67
PDI	12	12	24
PAS	3	3	6
Otros	7	8	15

Gráfico 18: Actuaciones por colectivo y género

9. A MODO DE CONCLUSIÓN

El siglo XXI ha traído consigo nuevos retos a los que la universidad debe dar respuesta: *la exacerbación del individualismo, la globalización desequilibrada, el avance de la cultura de la “posverdad”, saltos tecnológicos de gran repercusión social (big data, inteligencia artificial y robotización), así como un nuevo contexto informativo y comunicativo, contaminado a diario por los intereses particulares de grupos y organizaciones de todo orden y condición. Estos grupos distribuyen contenidos con diferentes grados de falsedad con la intención de hacerlos pasar por auténticos, y alterar así percepciones, actitudes, e influir en el comportamiento individual y colectivo*⁵.

Y es en ese último aspecto donde quisiera poner mi foco de atención. Según la Real Academia de la Lengua, el término posverdad (de pos- y verdad, traducido del inglés *post-truth*) es *“la distorsión deliberada de una realidad, que manipula creencias y emociones con el fin de influir en la opinión pública y en actitudes sociales”*.

Kenneth Prewitt⁶, en su conferencia sobre “El futuro del conocimiento académico”, reflexionaba sobre si la posverdad era algo nuevo y diferente y decía: *“puede que la universidad haya perdido el monopolio del saber, pero eso no implica necesariamente que este sea ahora más igualitario. En el contexto actual, los grupos de influencia compiten con las universidades por adueñarse del conocimiento. Las universidades luchan por cuestiones de autonomía y de métricas de rendimiento. La investigación académica no llega al público general y cada vez está más vendida al mercado.*

⁵ Extraído de la ponencia “La imagen pública de la Universidad”. Prof. Dr. D. Antonio Ángel Ruiz Rodríguez, Presidente de la CEDU y Defensor de la Universidad de Granada. XXI Encuentro CEDU.

⁶ Kenneth Prewitt es Profesor de Asuntos Sociales en la Escuela de Asuntos Internacionales y Públicos de la Universidad de Columbia, donde también es director del Proyecto de Conocimiento Académico. Fue Director de la Oficina del Censo de los Estados Unidos de 1998 a 2001.

Teniendo todo esto en cuenta, los intentos por encontrar la verdad tienen un futuro incierto, especialmente cuando los métodos que determinan qué es un hecho, se rechazan por considerarse elitistas y cuando el pluralismo epistemológico (las distintas formas de saber cosas) se ha consolidado hasta el punto de que cualquiera puede “conocer” cualquier cosa lo suficiente como para decir que es verdad. Luchar por un mundo que respete el conocimiento y la investigación es más importante hoy que nunca”.

Y es en ese punto, donde la universidad del siglo XXI debe responder de forma apropiada al complejo contexto informativo y comunicativo contemporáneo, pues en nuestra respuesta adecuada a este, está en juego la propia imagen pública e identidad universitaria, y así, la pervivencia de los valores que han conformado la institución hasta la actualidad que no son otros que la libertad, la exigencia formativa, el rigor metodológico en la investigación y la profesionalidad responsable.

La búsqueda sincera de la verdad se entiende implícita en el conocimiento académico y científico, por tanto, la universidad necesita reivindicarse como su defensora ante el avance de la cultura de la posverdad.

Para esto es imprescindible que se respete la ecuación fundamental de la universidad en tanto comunidad que busca la verdad. Esa ecuación está formada por dos variables esenciales: el profesor y el alumno.

El gran jurista Álvaro d’Ors decía que la universidad es, esencialmente, un juego de preguntas y respuestas verdaderas: pregunta el que puede (estudiante) y responde el que sabe (el profesor). En efecto, en la vida académica, pregunta el alumno, quién tiene potestad para hacerlo (*potestas*), y ha de responder la persona con autoridad (*auctoritas*, sabiduría) depositaria de un saber socialmente reconocido (normalmente, el académico). Esta distinción clásica entre el poder y la autoridad ha sido fundamental para construir, a lo largo de la historia, universidades competitivas, auténticas comunidades académicas capaces de transformar el derrotero científico de la humanidad. Así, el que tiene *potestas* pregunta, indaga y espera que la autoridad

académica (el académico) responda con sabiduría, desde una posición de servicio. Y esta es la esencia básica de nuestra institución.

Y me planteo ¿Cuál será el papel que debemos desempeñar los Defensores en el contexto universitario actual? Nuestro deber como defensores es, simplemente, hacer bien nuestro trabajo, sin buscar notoriedad y nuestra misión no es otra que buscar la verdad. Parece razonable que si nos oponemos a la posverdad, en nuestra vida cotidiana tenemos que luchar con todas nuestras armas por apartar la mentira cínica, y “buscar esa verdad que es una cuestión de justicia, y todo lo demás vendrá por añadidura” (Pérez Tapia, 2018).

El fin más noble posible, defender la verdad.

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, toda referencia a personas o colectivos incluida en esta Memoria, estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo, por lo tanto, la posibilidad de referirse tanto a mujeres como a hombres.



Defensora Universitaria
Rectorado
Ancha, 16
11001 Cádiz
Tfno. 956015086
Email:
oficina.defensora@uca.es