

Medidas efectivas de acceso de personas con discapacidad en el PDI

Previa a la propia jornada se llevó a cabo una encuesta, cuyos resultados son los que se incluyen a continuación:

- Responden a esta encuesta 33 Universidades.
- 11 Universidades responden que tienen planteado algún protocolo de actuación para el acceso de personas con discapacidad a los cuerpos docentes
- En 5 Defensorías se ha presentado algún caso relacionado con el acceso de personas con discapacidad a los cuerpos docentes. Las recomendaciones emanadas desde estas Defensorías han sido las siguientes:
  - Determinar el porcentaje de cupo de reserva por discapacidad que corresponde a las plazas de PDI estructural e interino: incluir cláusula de reserva en próxima oferta de empleo público; establecer criterios y procedimientos para efectuar convocatoria concreta de plazas con reserva; elaboración o actualización de censo de PDI con discapacidad reconocida de al menos el 33%; contemplar reserva de cupo en convocatorias de bolsas de profesorado sustituto interino; elaboración de reglamento interno con medidas de apoyo a personas con discapacidad en la función docente e investigadora.
  - Señalar la necesidad de concurrencia del interesado a través del tanto por ciento de reserva.
  - Incluir en la convocatoria el requisito de discapacidad.
  - Incluir el "perfil de reconocimiento extra" de discapacidad en plazas de promoción o transformación en la que haya aspirantes con discapacidad.
- En 6 Universidades se han resuelto casos de acceso de personas con discapacidad a cuerpos docentes, siguiendo los siguientes procedimientos:
  - El procedimiento establecido para las oposiciones y concursos para el acceso a la función pública.
  - El "Reglamento sobre la atención a las personas con discapacidad y necesidades educativas específicas de apoyo en la Universidad de León".
  - Promoción o cambio de escala por ese cupo de personas con discapacidad reconocida.
  - Convocatoria específica para personas con discapacidad.

- En plazas de promoción o estabilización, averiguar posibles eventualidades para convocar plazas restringidas.
- Ponerlo en la convocatoria.

Comienza la sesión en la Sala de Grados de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá, interviniendo el Defensor de la Universidad de Alcalá, que actúa de moderador, comentando los resultados de la encuesta que se han indicado con anterioridad.

A continuación, tiene lugar la presentación de dos ponencias: *"Hacia un sistema de educación universitaria inclusivo: desarrollo profesional pleno para las personas con discapacidad"*, a cargo de D. Gregorio Saravia Méndez, de la Delegación de Derechos Humanos y para la Convención, CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), y *"Discapacidad y acceso a los cuerpos docentes universitarios: la articulación de la cuota de reserva de empleo público"*, a cargo de la Dra. D.ª María Fernanda Moretón Sanz, Defensora Universitaria de la UNED.

Tras las exposiciones realizadas, se abre un debate en el que intervienen representantes de distintas Defensorías, del que extraen las siguientes **conclusiones**:

1. Las Universidades resuelven el acceso a PDI para los casos de discapacidad sobrevenida de profesores ya contratados como PDI en su Universidad.
2. El problema se plantea en los mecanismos de acceso *de novo* a la carrera docente universitaria.
3. No resulta factible aplicar el porcentaje de reserva de plazas del 3%, pues las Universidades convocan las plazas por áreas de conocimiento, lógicamente en un número muy reducido, así, se necesitarían ofertar 33 plazas en una determinada área para proponer 1 plaza por el cupo de discapacidad.
4. Las Defensorías Universitarias deberíamos hacer un seguimiento de las "Recomendaciones para el establecimiento de una reserva de plazas de PDI a favor de las personas con discapacidad" que la CRUE remitió en 2018 a las Secretarías Generales de las Universidades y en concreto el compromiso de realizar un censo de personal que contemple el número de efectivos que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, (ver documento en página web de la CEDU).
5. **Los retos a solucionar sobre el PDI y Discapacidad** serían los siguientes:
   5.1. **Contemplar la discapacidad en las acreditaciones**. Para ello la ANECA debería incluir en sus criterios la discapacidad como discriminación positiva.
   5.2. **Considerar el cupo por discapacidad en las convocatorias de plazas de Ayudante Doctor**, al ser esta la principal barrera de acceso en la carrera docente. Como alternativa podría proponerse al Ministerio responsable aplicar un mecanismo similar al de las plazas del programa "Ramón y Cajal", ofertando a las universidades interesadas las plazas de Ayudante Doctor en las áreas de conocimiento que la ANECA hubiera acreditado para discapacitados. Una vez iniciada la entrada en la carrera académica como profesor ayudante doctor, las Universidades resuelven la promoción interna por el mecanismo del cupo de la discapacidad al que le obliga la ley.

Alcalá de Henares, 27 de junio de 2022