

CONCLUSIONES

XXII ENCUENTRO ESTATAL DE DEFENSORÍAS
UNIVERSITARIAS (CEDU)

Valladolid 2-4 octubre 2019

PONENCIA 1:

PRUDENCIA DEBIDA VS ACTUACIONES INTERMEDIAS DE LOS DEFENSORES

Un problema cotidiano al que se enfrentan las Defensorías en su actuación ante reclamaciones a instancia de parte está relacionado con la coordinación con las actuaciones de otros órganos de la Universidad competentes en su resolución.

Teniendo como función esencial la de velar por el respeto de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, los Defensores han de contemplar su función de garantía, supervisando la actuación de la universidad y garantizando que se respetan los derechos de los universitarios y la legalidad, siempre observando la asignación competencial del derecho administrativo. No puede sustituir a otros órganos que tengan legalmente atribuida la competencia.

Las normativas y reglamentos que en las Universidades regulan las actuaciones del Defensor Universitario establecen distintos escenarios:

- El expreso rechazo de las solicitudes sobre las que no se hayan agotado todas las instancias previstas por la legislación universitaria.
- Abstenerse de conocer hasta que exista una resolución del órgano administrativo competente o, incluso, hasta el agotamiento de la vía administrativa.
- Impedir el pronunciamiento sobre el fondo concreto, aunque puedan investigarse los problemas planteados en conexión con la misma, o bien tramitar como solicitud de mediación ante el órgano correspondiente.
- Aceptar solicitudes cuando el Defensor considere que puede aportar información relevante para la resolución del procedimiento o se requiera la urgencia de la resolución.

Ha de entenderse que, independientemente del escenario, la intervención intermedia del Defensor Universitario puede estar justificada y fundamentarse en la función de garante interno al que ninguna materia de la universidad le es ajena, la atribución competencial del Defensor Universitario que le posibilita el estudio de asuntos y recomendaciones de carácter general, de manera que el Defensor pueda superponer su actuación a la de la unidad competente siempre que no pretenda sustituirla, el

carácter no ejecutivo del Defensor y el antiformalismo, así como el deber de colaboración que tienen todos los órganos internos de la universidad

De igual forma, han de tenerse en cuenta los principios de servicio efectivo a los ciudadanos, objetividad y transparencia de la actuación administrativa y racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión, reconocidos en el art. 3 de la Ley 40/2015, de régimen jurídico del sector público, de aplicación supletoria.

Así, del debate de los Defensores Universitarios, reunidos en el XXII Encuentro Estatal, sobre el tema, se pueden derivar como conclusiones

- la necesidad por parte de las Defensorías de realizar un asesoramiento informal al interesado de los órganos a los que recurrir en la búsqueda de la resolución de su reclamación; interesarse por el asunto, realizando un seguimiento de las actuaciones realizadas por el quejoso ante el órgano competente para su resolución y del procedimiento seguido en su resolución;
- la realización de actuaciones intermedias, estudiando el tema planteado, e interviniendo ante el órgano que haya de resolverlo con las conclusiones derivadas de dichas actuaciones, para su consideración en la resolución, planteándose esta actuación intermedia no como una imprudencia sino como una anticipación leal.
- Lógicamente, como última actuación del Defensor Universitario se plantea la emisión de la correspondiente recomendación en aras a evitar que el tipo de actuaciones objeto de la reclamación se repitan, mediante las correspondientes medidas correctoras.

PONENCIA 2:

GÉNERO Y CARRERA PROFESIONAL EN LA UNIVERSIDAD

En la Universidad sigue habiendo sesgos de género, por lo que son necesarios cambios hacia la igualdad. El techo de cristal, la brecha salarial, el acoso (sexual y por razón de sexo o género) y la violencia de género y las dificultades para conciliar la vida laboral y personal-familiar continúan presentes; también persisten los contenidos androcéntricos de la ciencia y de la docencia. Por esta razón, en el nuevo Programa Horizonte Europa (2021-2027) se señala que es necesario armonizar las medidas de equilibrio entre la vida laboral y personal, la protección contra el acoso sexual y sexista y la integración del análisis de sexo / género en el contenido de I + D + I. También se contempla el establecimiento de disposiciones para incentivar las políticas de igualdad de género en las instituciones de acogida. En particular, las infraestructuras de investigación deben incorporar el género en sus actividades

centrales y sistemas de gobernanza. Por su parte, la Liga Europea de Universidades de Investigación recomienda el reconocimiento por parte de los equipos rectorales de la existencia generalizada de sesgos de género y la adopción de medidas para ponerles freno, contando con personas expertas en género en los lugares de toma de decisión y revisando los presupuestos desde la perspectiva de género.

Ante esta situación, las Defensorías pueden jugar un papel activo para estimular la investigación y la docencia con perspectiva de género, promover que las actividades colegiadas sostenidas o promocionadas por la Universidad cuenten con representación de género equilibrada, promocionar el cumplimiento de los Planes de Igualdad y, en general, promocionar la imagen de la Defensoría como amigable y responsable en cuestiones de igualdad.

El XXII Encuentro Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU), tras la exposición de la ponencia y el desarrollo del correspondiente debate, alcanzó las siguientes conclusiones:

- Exhortar a que las Defensorías Universitarias se comprometan abierta y decididamente con la defensa de la igualdad en la comunidad universitaria y contribuyan al impulso y difusión de las políticas y programas dirigidos a tal fin.
- Resaltar el papel de las Defensorías Universitarias en relación con el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad e instar a una mayor implicación de las Defensorías Universitarias en este ámbito.
- Apuntar la conveniencia de que las Universidades refuercen con personal experto las unidades especializadas en materia de igualdad.
- Mejorar la coordinación entre las Defensorías Universitarias y las unidades de igualdad.
- Transmitir a la CRUE y al Gobierno de España la necesidad de adoptar una normativa estatal que desarrolle el nuevo párrafo del apartado 4 de la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en lo que respecta a la consideración de las circunstancias de embarazo y maternidad, de forma que las mujeres no resulten penalizadas por el tiempo transcurrido en tales situaciones.
- Hasta tanto no se apruebe dicha normativa estatal, proponer que todas las Universidades tomen las medidas oportunas para que en las certificaciones de docencia no se produzcan discriminaciones por razón de maternidad.
- Transmitir a la ANECA la conveniencia de matizar los criterios utilizados en las acreditaciones en relación con la valoración de la docencia, en la línea señalada por el nuevo párrafo del apartado 4 de la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de forma que la actual

exigencia estricta de docencia impartida no conduzca a discriminaciones por maternidad.

PONENCIA 3:

SITUACIÓN ACTUAL DE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DISCIPLINARIO: DESIGUALDAD DE TRATO ENTRE ESTUDIANTES

Tras casi una década de la publicación del Estatuto del Estudiantes, en 2010, que recoge la obligación de publicar *"...un proyecto de ley reguladora de la potestad disciplinaria, en donde se contendrá la tipificación de infracciones, sanciones y medidas complementarias del régimen sancionador para los estudiantes universitarios de acuerdo con el principio de proporcionalidad"*, la situación sigue estancada. A día de hoy la única normativa de carácter nacional que regula el régimen sancionador a los estudiantes sigue siendo el Reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior (8 septiembre de 1954).

Sin embargo, ante la percepción de disfuncionalidad de muchas de sus artículos, especialmente en la enumeración de las faltas, algunas universidades han optado por desarrollar las competencias establecidas en el art 2 apartado 2 de la LOU recoge las competencias de las universidades para *"establecer sus propias normas de organización y funcionamiento, así como de las demás normas de régimen interno"*, lo que se ha traducido, en el caso de las universidades privadas y de algunas públicas, en la publicación de reglamentos propios que recogen normas de comportamiento e, incluso, un régimen de sanciones propio.

Esta situación ha generado un claro peligro de desigualdad de trato dado que, ante la misma falta, la respuesta sancionadora de las universidades es muy diversa en función de que aplique estrictamente el reglamento de 1954, su propia normativa sancionadora o, como ocurre en una gran mayoría de los casos de universidades públicas, se evite en el posible la aplicación del régimen sancionador vigente y se busquen otras alternativas como la regulación específica de algunos de los casos más conflictivos (copia en exámenes, plagio...).

Ante esta situación tras el debate de los Defensores Universitarios, reunidos en el XXII Encuentro Estatal, sobre el tema, se pueden derivar como conclusiones:

- A día de hoy la única solución definitiva al problema planteado sigue siendo la elaboración y publicación de un nuevo reglamento de ámbito nacional que garantice la igualdad de trato en el conjunto de las universidades.
- A falta de éste, la mejor opción es que las propias universidades, haciendo uso de lo establecido en la LOU, elaboren sus propios reglamentos previa

articulación en sus estatutos. Solución que muy pocas universidades públicas han aplicado. Las universidades privadas han elaborado, en su mayor parte, reglamentos propios que incorporan normas de conducta y régimen sancionador específico.

- Las CCAA tienen capacidad para regular esta cuestión pero con la limitación general de mantener una situación que no introduzca marcada desigualdad entre ellas. Parece que solo Galicia ha establecido una normativa propia.
- Las principales dudas en torno a la aplicación del reglamento de 1954 se derivan de la necesidad de interpretar las faltas y su inadecuación a muchas de las cuestiones que hoy se plantean en la vida universitaria, lo que exige una adaptación que retrae a muchas universidades de su aplicación.
- La CEDU sigue insistiendo en la necesidad de un nuevo reglamento nacional, instando a las autoridades pertinentes a su inmediata elaboración y publicación definitiva.

Valladolid a 4 de octubre de 2019