

BORRADOR DE REGLAMENTO O NORMATIVA PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PAS Y PDI CON DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

(Aprobado por el Consejo de Gobierno, sesión de xx de xxxx de 2016, BOUGR nº XXX de XX de XXXXX de 2016).

I

PREÁMBULO

TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Art.1.- Objeto del Reglamento

Art.2.- Ámbito de aplicación y censo anual

Art.3.- Normativa aplicable

Art.4.- Procedimiento de solicitud de Medidas de acción positiva y Medidas de igualdad de oportunidades para el personal con discapacidad de la Universidad de Granada.

TÍTULO II.- MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL APOYO AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD DE LA UGR

Art.5.- Medidas de Acción Positiva y Medidas de Igualdad de Oportunidades

Art.6.- Medidas de apoyo a la movilidad y acceso al Centro de trabajo

Art.7.- Medidas de apoyo dirigidas a mejorar el bienestar físico, material, personal y social, el desarrollo personal y la potenciación de las relaciones con el entorno de trabajo

Art.8.- Medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo

Art.9.- Vinculación de ejecución a las posibilidades presupuestarias

Art.10.- Inventario de apoyos y recursos

TÍTULO III.- SEGUIMIENTO, CONTROL Y GARANTÍA

Art.11.- Seguimiento por el Secretariado para la Inclusión y la Diversidad

Art.12.- Efectos del incumplimiento

DISPOSICIÓN FINAL.- Entrada en vigor

ANEXO 1.- Modelo normalizado de solicitud (conforme al art. 70 ley 30/1992 (LRJAAPP-PAC) traslado a art 66 ley 39/2015 (PAC))

ANEXO 2.- Organigrama del procedimiento

PREÁMBULO

La Universidad de Granada aprueba este reglamento en cumplimiento de la Disposición Adicional Vigésimo Cuarta de la Ley de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, redactada de conformidad con la LO 4/2007, de 12 de abril, donde se establece el marco en el que se ha de desarrollar la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

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

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

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

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

Los Estatutos de la Universidad de Granada aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio reconocen la necesidad de apoyar y proteger los derechos de los miembros con discapacidad de la Comunidad universitaria. El art. 3, d) señala como compromiso, “el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales”. Entre los principios de actuación y deberes institucionales que corresponden a todos los centros y estructuras, el art. 28.2 e), incorpora “Fomentar el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales”. Y, entre los derechos de los miembros de la comunidad universitaria el art. 101, f) reconoce el de “Obtener los beneficios derivados de las medidas de acción positiva que sean impulsadas por la Universidad de Granada, de acuerdo con sus disponibilidades, con el fin de asegurar la participación plena y efectiva de las personas con necesidades especiales”.

Estas normas han de ser aplicadas conforme a los principios y conceptos incorporados por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), que entró en vigor en España el 3 de mayo de 2008 y al Texto Refundido de La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (RD Legislativo de 20 de noviembre de 2013).

La Universidad de Granada asume la responsabilidad de ofrecer los apoyos y medios necesarios para impedir cualquier situación de discriminación por motivos de discapacidad, de impulsar las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se

oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad, entendiendo por tal la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Por ello, la finalidad del presente Reglamento no es reiterar las obligaciones a las que por ley se debe la Universidad de Granada, sino establecer y configurar las medidas de acción positiva y medidas de igualdad de oportunidades idóneas para promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos por el Personal de Administración y el Personal Docente e Investigador con discapacidad que forman parte de la comunidad universitaria, así como garantizar la eliminación de los obstáculos que se oponen a su inclusión en la vida universitaria.

Para la adopción de tales medidas se ha previsto un procedimiento con las garantías y derechos de las personas interesadas conforme a la vigente Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (a partir del 2 de octubre de 2016 se aplicará la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) que finalizará con un dictamen que adquirirá carácter ejecutivo, y por tanto, de obligado cumplimiento para todos los órganos afectados de la Universidad de Granada.

En este Reglamento, asimismo, se contemplan las medidas de acción positiva y las medidas de igualdad de oportunidades para el apoyo al personal con discapacidad de la Universidad de Granada. En concreto, se podrán adoptar medidas que garanticen la movilidad y acceso al Centro de trabajo, mejoren el bienestar físico, material, personal y social, el desarrollo personal y la potenciación de las relaciones con el entorno de trabajo, así como aquellas otras que permitan la adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo.

Algunas de estas medidas ya se están aplicando, pues conforme al art. 15 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales se establece la obligación de la Universidad de adaptar el trabajo a la persona, en particular, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras principalmente a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. Concretamente, el artículo 25 de dicha Ley, establece la obligación de proteger a las personas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

En definitiva, son medidas contra la discriminación, por lo tanto, con la finalidad de prevenir o corregir que una persona con discapacidad, miembro de la Universidad de Granada sea tratada directa o indirectamente de forma menos favorable que otra que no lo sea, hallándose en una situación análoga o comparable, por motivo de o por razón de discapacidad.

Subyace en la redacción de este Reglamento el deseo de no circunscribirse a las medidas descritas, sino que el espíritu es ir más allá de la norma hasta que queden garantizados los derechos y principios señalados. Así pues, se realizarán, cuando fuere necesario, los ajustes razonables específicos en los supuestos en los que, de manera personal, las consecuencias derivadas de la discapacidad y la realización profesional no tengan un desarrollo equilibrado.

Este Reglamento responde a la apuesta de la Universidad de Granada por la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en la universidad, y al compromiso irrenunciable de que todas las actuaciones que se realicen desde la Universidad de Granada vayan orientadas a conseguir el

respeto y reconocimiento de los principios garantes de la dignidad de la persona, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones, y la independencia de las personas, garantizando la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la vida universitaria y en la sociedad, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.

El presente documento ha sido elaborado con el consenso de los agentes sociales de la Universidad de Granada.

OOOooooOOO

TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1.- Objeto del Reglamento

El objeto del presente reglamento es la adopción de medidas de acción positiva y medidas de igualdad de oportunidades en beneficio del personal de la universidad de Granada con discapacidad para otorgarle mayor apoyo en el ejercicio de sus derechos cumpliendo con los principios generales de no discriminación, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades, autonomía individual y demás contemplados del art. 3 de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CIDPD).

Art.2.- Ámbito de aplicación y censo anual

1. Este Reglamento es de aplicación a toda persona que desarrolla su actividad en la Universidad como Personal Docente e Investigador (PDI) o Personal de Administración y Servicios (PAS) con discapacidad o situaciones análogas, independientemente de su relación contractual y la duración de la misma.
2. Para acceder a las medidas reguladas en este Reglamento, se entiende por PDI y PAS con discapacidad o situaciones análogas, las personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
3. La Universidad de Granada elaborará un **censo** del personal con discapacidad que se actualizará anualmente y que permitirá conocer los datos necesarios para planificar y programar los recursos y apoyos cumpliendo con las normas sobre protección de datos personales.

Art.3.- Normativa aplicable

Para todo lo no regulado expresamente en este Reglamento y para las definiciones de los términos específicos se aplicará lo dispuesto en la CIDPD y el TRLGPD.

Art.4.- Procedimiento de solicitud de Medidas de acción positiva y Medidas de igualdad de oportunidades para el personal con discapacidad de la Universidad de Granada.

Ap. 1.- El procedimiento aplicable será el regulado, con carácter común, en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común.

Se garantizará la accesibilidad universal y se dotará de los apoyos necesarios a la persona durante su tramitación.

Ap.2.- Se iniciará a solicitud de cualquier persona interesada, miembro de la Universidad de Granada contemplado en el art.2 párrafo 1 presentando el modelo del Anexo I en un Registro público dirigido al Rector/a de la Universidad de Granada quien trasladará al Director/a del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad para la tramitación del procedimiento.

La solicitud irá acompañada de:

- a) La acreditación del grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Se acreditará la discapacidad conforme a lo dispuesto en el artículo 4, apartados 2, 3 y 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 (en adelante TRLGPD).
- b) Si la acreditación del grado de discapacidad está pendiente de resolución, la persona interesada deberá adjuntar la solicitud hecha al órgano competente.
- c) En los casos de situación análoga a la discapacidad se deberá acompañar de los informes médicos necesarios que justifiquen la solicitud de estas medidas.
- d) En todos los casos, irá acompañada de los documentos que acrediten los datos aportados.

Ap. 3.- El plazo de solicitud de medidas para el PDI que puedan suponer alteraciones en el Plan de Ordenación Docente será hasta el **28 de febrero del curso académico anterior, salvo situaciones sobrevenidas**, tanto si las medidas que se solicitan son para todo el curso académico o para un solo semestre.

Para los demás casos, no hay plazo.

Ap. 4.- El/La director/a del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad a la vista de la documentación podrá adoptar las siguientes decisiones:

1.- Previa notificación al interesado, derivar la solicitud al Centro, órgano de representación o miembro del equipo de gobierno competente de resolver la petición por no ser objeto de resolución conforme a este procedimiento.

2.- Admitir a trámite la solicitud, pudiendo:

a) Resolver la petición y solicitar al Centro, órgano de representación o miembro del equipo de gobierno competente que adopten las medidas necesarias informando sobre la conveniencia y necesidad de su adopción. De todas las solicitudes resueltas se informará a la Comisión de Medidas de Acción Positiva para personal de la UGR con discapacidad.

b) Elaborar, con los asesoramientos técnicos necesarios, un dictamen sobre las medidas a adoptar y elevarlo a la Comisión de Medidas de Acción Positiva para personal de la UGR con discapacidad.

- Ap.5.- La Comisión de Medidas de Acción Positiva para Personal de la UGR con Discapacidad, estará formada por los siguientes miembros con voz y voto;

a) Miembros con voz y voto:

- Presidenta/e de la Comisión: Rectora/or de la Universidad de Granada que podrá delegar en la Vicerrectora/or de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión, o en quien considere.
- 2 Representantes de la parte Institucional
- Un miembro por cada uno de los Sindicatos, según el EBEP en su artículo 33: 1 de UGT, 1 de CCOO y 1 de CSIF.

Todos estos miembros podrán asistir con un asesor con voz pero sin voto.

b) Miembros con voz pero sin voto:

- Otros miembros del equipo de gobierno universitario relacionados con la temática
- Los Presidentes/as de cada uno de los Órganos de Representación:
 - Comité de Empresa del PAS Laboral
 - Comité de Empresa del PDI Laboral
 - Comité de Empresa del PDI Laboral Ceuta
 - Comité de Empresa del PDI Laboral Melilla
 - Junta de Personal del PAS Funcionario
 - Junta de Personal del PDI Funcionario
- Delegados de Personal de Ceuta y Melilla.
- Un representante de cada sindicato, si solicita asistir.
- Actuará como Secretario un trabajador de Administración y Servicios del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad con voz y sin voto.

Ap.6.- Funciones de la Comisión de Medidas de Acción positiva para personal de la UGR con discapacidad:

- Emitir informes a las solicitudes presentada en función de los dictámenes establecidos por los técnicos. Dichos informes tendrán carácter vinculante.
- Supervisión de la puesta en marcha de las medidas establecidas.
- Evaluación de las medidas establecidas para mantenerlas o modificarlas.

Ap.7.- La Directora del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad solicitará los informes que sean preceptivos por disposiciones legales y los que se juzguen necesarios para resolver.

Ap.8.- La persona interesada podrá formular alegaciones en cualquier momento del procedimiento, y aportar cuantos documentos u otros elementos de juicio considere pertinentes antes de la propuesta de resolución. Tras la propuesta de resolución se dará trámite de audiencia.

Ap.9.- Los actos de instrucción que requieran la intervención de la persona interesada se practicarán compatibilizando sus obligaciones laborales, profesionales y personales.

Ap.10.- La Comisión de Medidas de Acción Positiva para personal de la UGR con discapacidad, convertirá en ejecutivo el dictamen elaborado por la el Secretariado para la Inclusión y la Diversidad.

Ap.11.- Las medidas son revisables todos los Cursos Académicos atendiendo a los cambios en las circunstancias de la persona interesada o de la Universidad.

Ap.12.- Todas las medidas que afecten a la situación del personal de la UGR quedarán reflejadas en los Registros correspondientes en el Secretariado para la Inclusión y la Diversidad, integrándose en el fichero de datos de carácter personal "Comunidad Universitaria con Discapacidad".

TITULO II.- MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL APOYO AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD DE LA UGR

Art.5- Medidas de Acción Positiva y Medidas de Igualdad de Oportunidades

1.- Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación, la Comisión de Medidas de Acción Positiva para personal de la UGR con discapacidad, conforme al procedimiento del artículo 4 podrá adoptar medidas de acción positiva, entendiendo por tales, las medidas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en todos los ámbitos vinculados con la vida universitaria, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

2.- Se establecen los siguientes tipos de medidas:

- a. Medidas de apoyo a la movilidad y acceso al Centro de Trabajo.
- b. Medidas de apoyo dirigidas a mejorar el bienestar físico, material, personal y social, el desarrollo personal y la potenciación de las relaciones con el entorno de trabajo.
- c. Medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo.

3.- Sin perjuicio de las medidas indicadas, el personal de la Universidad podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo y/o del entorno laboral en función de las necesidades de su situación de discapacidad.

4.- En todo caso y en cualquier momento, se podrá solicitar al Director/a del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad que gestione y garantice la adopción de "Ajustes Razonables" entendiendo por tales las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos reconocidos en los Estatutos de la Universidad de Granada.

Art.6.- Medidas de apoyo a la movilidad y acceso al centro de trabajo

1. En todos los Centros de trabajo universitarios se establecerán todas aquellas iniciativas encaminadas a facilitar el acceso y la movilidad del personal con discapacidad para su inclusión efectiva y pleno desarrollo profesional.
2. Se aplicarán, entre otras, las siguientes acciones:
 - a. Existirán plazas de aparcamiento reservadas en número suficiente que cumplan con la normativa específica y se vigilará que su uso sea el adecuado.
 - b. Al personal con discapacidad con problemas de movilidad se le garantizará que desarrolle su trabajo en dependencias accesibles.
 - c. En todo caso, no se asignarán actividades laborales en diferentes recintos que estén distantes entre sí, al menos dentro de una misma jornada de trabajo, para aquellas personas con dificultades de movilidad.
 - d. Se arbitrarán las medidas oportunas para facilitar el personal de apoyo correspondiente para la efectiva realización del trabajo en lo referente a la movilidad o desplazamiento.
 - e. Para el personal con discapacidad con problemas de movilidad se contemplará la posibilidad de solicitar el servicio de traslado desde su domicilio hasta el centro de trabajo.

Art.7.- Medidas de apoyo dirigidas a mejorar el bienestar físico, psicológico, material, personal y social, el desarrollo personal y la potenciación de las relaciones con el entorno de trabajo.

La Universidad establecerá ayudas encaminadas a mejorar el bienestar físico, psicológico, material, personal y social de las personas con discapacidad, tales como:

1. Lugares de trabajo (Despacho, aula docente, espacios de investigación, etc.) adaptados a las necesidades específicas requeridas atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.
2. Adquisición por la Universidad de productos de apoyo específicos por razón de discapacidad que faciliten el desarrollo de las funciones profesionales:
 - a. Amplificador de imagen.
 - b. Amplificador de sonido.
 - c. Flexo, lupa y telescopio
 - d. Adaptadores de telefonía.
 - e. Otros materiales e instrumentos accesibles para su desempeño profesional, incluidas las plataformas digitales y los materiales informáticos que se utilicen.
 - f. Mesa o silla de trabajo, etc.
3. Proporcionar al personal con discapacidad auditiva, servicios de interpretación de lenguaje de signos o de medios de apoyo a la comunicación oral, para facilitar la accesibilidad a la información y a la comunicación en los diferentes espacios y actividades de la vida universitaria.
4. Al personal con discapacidad visual se le proporcionará sistemas aumentativos y alternativos, tales como braille, dispositivos multimedia, etc.
5. Facilitar apoyo de especialistas en ergonomía, medicina, logopedia, psicología, trabajo social, terapia ocupacional, etc. en función de las necesidades que cada caso requiera.

Art. 8.- Medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo

Ap.1.Medidas para todo el personal con discapacidad:

1. La Universidad facilitará y garantizará que las personas con discapacidad puedan conciliar su actividad profesional con los requerimientos asociados a la discapacidad con medidas generales como las siguientes:
 - a. Cuando la persona con discapacidad acredite la necesidad de asistir, en un horario concreto, a procesos de rehabilitación, tratamientos médicos, psicológicos o atenciones sociales periódicos derivados o relacionados con su discapacidad, la Universidad de Granada deberá ajustarle su horario conforme a esas necesidades.
 - b. El personal con discapacidad podrá solicitar la adaptación del desempeño profesional acorde a su grado de discapacidad, con acciones como:
 - i. Tener una persona de apoyo en función de las necesidades de la discapacidad.
 - ii. Realizar tareas más compatibles con su situación profesional.
 - iii. Tener apoyo en formación e información sobre aquellos contenidos que faciliten su actividad profesional.
2. La Comisión de Medidas de Acción Positiva para personal de la UGR con discapacidad, podrá adoptar medidas que irán más allá de las expresamente previstas en la legislación vigente.

Ap.2.- Medidas específicas para el PDI

1. Los Centros y los Departamentos facilitarán al PDI con discapacidad, aula y medios técnicos accesibles adecuados a la disciplina y docencia a impartir.
2. Los Centros y los Departamentos deberán asignar al PDI con discapacidad una docencia compatible con su discapacidad cuando haya problemas para el desarrollo de un determinado tipo de docencia (prácticas, laboratorio, campo,...) y /o presente dificultades en determinados horarios; esta medida se llevará a cabo a instancia del interesado.
3. El PDI cuya situación derivada de la discapacidad afecte a la función docente podrá, siempre y cuando las otras medidas de apoyo y adaptación en el desarrollo del trabajo sean insuficientes, solicitar al Secretariado para la Inclusión y Diversidad, una reducción en su dedicación docente adecuada a la discapacidad en los plazos establecidos en este Reglamento.
 - a. La Comisión de Medidas de Acción positiva para el personal de la UGR, valorará el mayor esfuerzo, la mayor dedicación y la necesidad de superar barreras arquitectónicas y psicológicas que debe realizar el PDI con discapacidad para desarrollar su actividad docente e investigadora.
 - b. El/los Vicerrectorado/s competentes/s incorporarán esta reducción en la plantilla del potencial docente del PDI.
 - c. El PDI que solicite esta medida, presentará una declaración jurada de que no realizará otras actividades relacionadas con la docencia (dentro y fuera de la UGR) aparte de las inherentes al régimen de dedicación que tenga en la UGR.
4. La aplicación de la reducción de docencia, en su caso, por discapacidad que limite la función docente, no podrá implicar una dedicación inferior a los límites que se contemplen en el Plan de Ordenación Docente, sin perjuicio de las reducciones y compensaciones que le puedan corresponder por otros conceptos.
5. El PDI con discapacidad al que se le haya informado favorablemente la reducción de carga docente participará en el plan de sustituciones de ese Curso Académico de su Departamento siempre que no supere su potencial docente y se cumplan con las

medidas de apoyo y adaptación previstas en el Dictamen de la Comisión de Medidas de Acción positiva para el personal de la Universidad.

6. Se facilitará persona/s de apoyo para el desarrollo de la docencia e investigación previa solicitud del PDI interesado.
7. Para garantizar la aplicación de las medidas previstas en los apartados 1 y 2, y en caso de existir dificultades de aplicación, se dará prioridad al PDI con discapacidad a la adjudicación de materias y horarios, garantizando el respeto a las indicaciones que constan en el Dictamen de la Comisión de Medidas de Acción positiva para el personal de la Universidad.
8. Se facilitará que las tutorías y aquellas actividades que sean posibles, sean desarrolladas desde plataformas informáticas desde un lugar que no sea la Facultad, Escuela, Instituto o lugar físico donde habitualmente se desarrollan.
9. Desde el Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión y Centros implicados, se impulsará y promoverá la virtualización de asignaturas que permita que un mayor número de PDI con discapacidad pueda optar a su impartición conforme a lo establecido en este Reglamento.
10. El Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión promoverá la búsqueda de recursos para compensar los gastos adicionales producidos al profesorado discapacitado para llevar a cabo las tareas de investigación propias de su puesto de trabajo y desarrollo de su carrera profesional, de modo que la discapacidad no suponga una merma en la competitividad que la misma requiere.

Ap.3.- Medidas específicas para el PAS

1. La adecuación por discapacidad del empleado/a podrá llevarse a cabo a petición propia del trabajador, a puestos de trabajo de igual o inferior puesto de trabajo. Sin merma económica y con posibilidades de promoción, siempre que ésta sea compatible con la discapacidad o limitación que presenta.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Universidad.

2.- En el proceso de implantación de teletrabajo para el PAS de la Universidad de Granada, las personas con discapacidad tendrán prioridad para la adjudicación del mismo, siempre y cuando sea viable atendiendo al carácter de sus funciones y al tipo de discapacidad que presenten.

3.- Medidas específicas para PAS Laboral.

La Gerencia, previa negociación con el Comité de Empresa, resolverá el cambio a un nuevo puesto de trabajo. En caso de disconformidad, podrán someterse las propuestas a un arbitraje, sin perjuicio de la ejecutividad provisional de la decisión.

En los supuestos en que proceda cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional:

- a. El nuevo puesto será asignado preferentemente en el mismo turno de trabajo, salvo en aquellos casos en los que el informe acredite la relación entre el turno de trabajo y la discapacidad.
- b. El trabajador o trabajadora adecuado/a no podrá concursar para obtener otro puesto que pudiera tener limitaciones iguales al suyo de origen.

Cuando pudiera corresponder adecuación a puesto de distinta categoría profesional, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. La adecuación se realizará a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional, siempre que hubiera vacantes disponibles.
- b. Se analizará el perfil formativo del trabajador para decidir, previa negociación con el Comité de Empresa, sobre la propuesta que proceda realizar.
- c. Se adjudicará el puesto con destino provisional en la nueva categoría, en el turno que corresponda, obteniéndose el definitivo, tras el correspondiente concurso de traslados.

Si, como consecuencia de la adecuación, pudiera producirse merma salarial anual, se podrá acordar el mantenimiento del poder adquisitivo para supuestos en que el trabajador viniera percibiendo un complemento por mayor dedicación durante al menos cinco años, siempre que no hubiera promocionado en el año anterior a la solicitud de adecuación.

Las retribuciones que se acrediten por tal situación se absorberán parcial o totalmente por la percepción de otro complemento por mayor dedicación en la nueva categoría y totalmente en el caso de promoción.

4.- Medidas específicas para PAS Funcionario.

- a. Previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario se podrá adscribir a los funcionarios a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa. Para ello será preceptivo el informe del Servicio de Salud y Prevención de la Universidad de Granada y cuantos sean necesarios.
- b. La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y que sea de necesaria provisión. El funcionario deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

5.- Cuando las medidas anteriores sean insuficientes y siempre que lo solicite el PAS con discapacidad se podrá fijar por la Comisión de Medidas de Acción positiva para el personal de la Universidad, una reducción de horas en la jornada laboral atendiendo al grado y tipo de discapacidad.

Ap. 4.- Conciliación.

La Universidad incluirá en su plan concilia, en lo referente al personal de la Universidad de Granada que tengan a su cuidado directo una persona con discapacidad o en situación de dependencia las siguientes medidas:

- a. Adaptación o flexibilización en el horario en el sistema de control de presencia.
- b. Autorización a acudir a tratamientos o atenciones de habilitación, rehabilitación médica, logopédica o psicológica o social derivados de la discapacidad, así como a reuniones con los centros educativos o sociales en los que esté escolarizado o reciba apoyos la persona con discapacidad a su cuidado.

- c. Voluntariado de apoyo al personal de la Universidad con personas con discapacidad a su cargo.

Art.9.- Vinculación de ejecución a las posibilidades presupuestarias

Las medidas previstas en este reglamento están supeditadas y limitadas a las posibilidades presupuestarias de la Universidad de Granada en cada ejercicio económico. En los presupuestos anuales de la UGR se contará con una partida destinada a compensar los gastos producidos por acciones encaminadas a inclusión por discapacidad, pudiendo estar presente en distintos centros de gasto.

Art.10.- Inventario de apoyos y recursos

La Universidad dispondrá de un inventario de productos de apoyo y soporte específicos adquiridos, con la finalidad de prever su reutilización y actualización, una vez que varíen las necesidades de la persona a la que le fueron concedidos.

La persona beneficiaria informará al Secretariado de Inclusión y Diversidad al final del curso académico, o cuando la Comisión de Medidas de Acción positiva para el personal de la Universidad se lo solicite, sobre la necesidad de continuidad con el uso del producto de apoyo o soporte o de si ha habido alguna anomalía en su funcionamiento.

TITULO III.- SEGUIMIENTO, CONTROL Y GARANTÍA

Art.11.- Seguimiento por el Secretariado para la Inclusión y la Diversidad

Ap.1 Desde el Secretariado para la Inclusión se llevarán a cabo actuaciones en conexión con los centros de trabajo para conocer el desarrollo de la implantación de las medidas.

Ap.2. La persona interesada comunicará en cualquier momento al Director/a del Secretariado el incumplimiento de las medidas adoptadas en el Dictamen con el objeto de que lo comunique al Inspector de Servicios.

Art.12.- Efectos del incumplimiento

Ap.1 Teniendo conocimiento del incumplimiento de la adopción de las medidas, el Director/a del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad lo pondrá en conocimiento de la Inspección de Servicios.

Ap.2 Igualmente pondrá en conocimiento del Inspector de Servicios el incumplimiento por parte del PAS o PDI beneficiario.

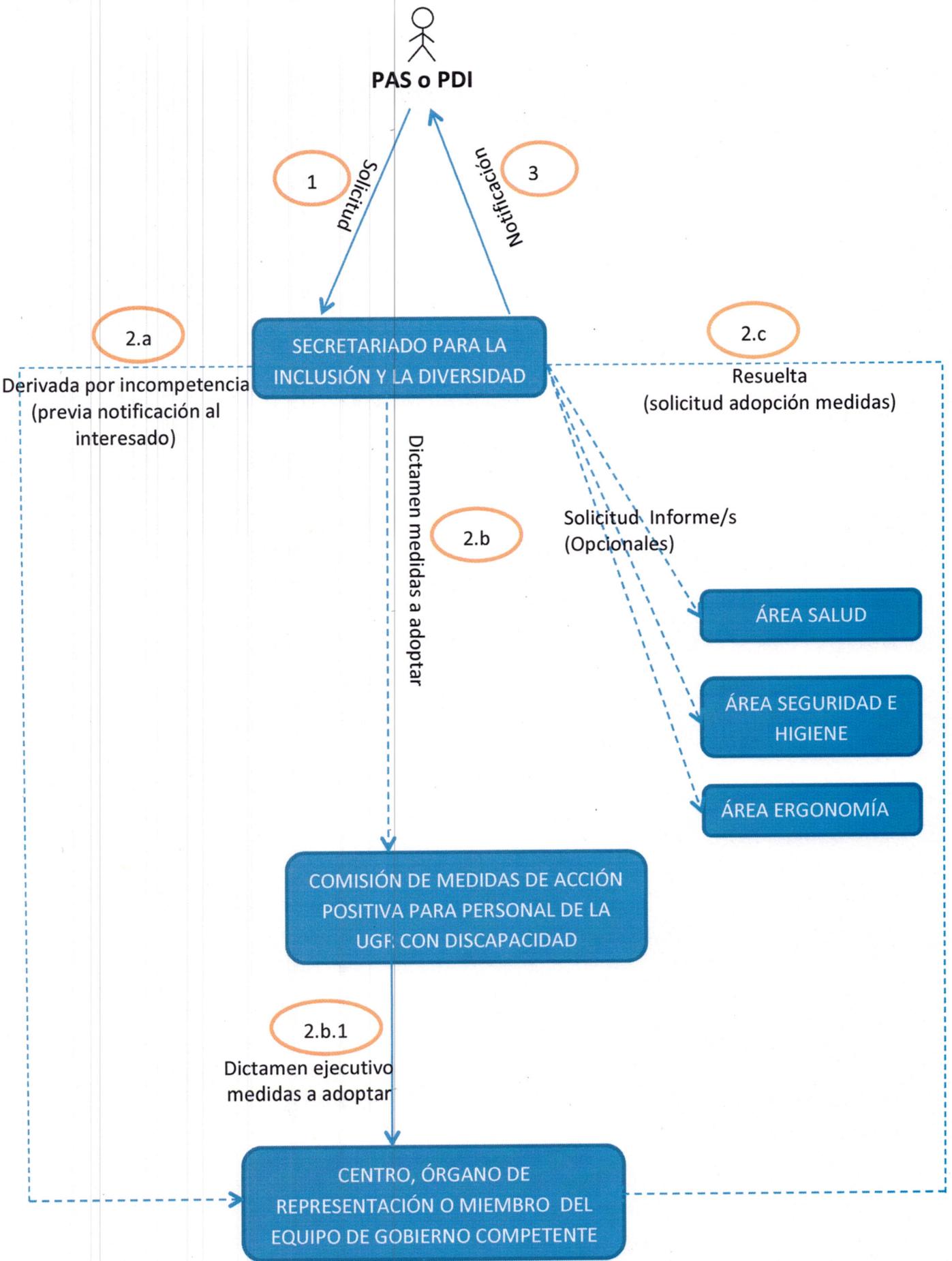
Ap.3 Con independencia de lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad regulado en el TRLGDPD y se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria.

DISPOSICIÓN FINAL.- Entrada en vigor

Este Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Consejo de Gobierno.

ANEXO 1.- Modelo normalizado de solicitud (conforme al art. 70 ley 30/1992 (LRJAAPP-PAC) traslado a art 66 ley 39/2015 (PAC))

ANEXO 2.- Organigrama del procedimiento



Nota:

- - - - -> Fase opcional
- - - - -> Fase obligatoria



ugr

Universidad de Granada
Vicerrectorado de Responsabilidad
Social, Igualdad e Inclusión



SOLICITUD DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PAS y PDI CON DISCAPACIDAD DE LA UGR



DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

Apellidos _____
Nombre _____ D.N.I. _____
Departamento/Unidad _____
Domicilio para notificaciones: _____
Nº _____, Piso _____ - Letra _____ Código Postal _____
Ciudad _____
Teléfono _____ Correo
Electrónico _____
P.D.I. P.A.S
EXPONE:



POR ELLO SOLICITA:

Indique la adaptación solicitada, incluyendo cualquier dato o información relevante y las referencias técnicas que considere precisas.

DOCUMENTOS QUE APORTA:

Acreditación del grado de discapacidad igual o superior al 33 % emitido por el órgano competente en los términos desarrollados reglamentariamente	
Acreditación de solicitud hecha al órgano competente del grado de discapacidad pendiente de resolución	
Informes médicos que justifiquen la solicitud de medidas en los casos de situación análoga a la discapacidad	

Otra documentación aportada:



“Autorizo que mis datos personales aportados en la solicitud y contenidos en la documentación que en su caso la acompañe serán tratados por la UNIVERSIDAD DE GRANADA, con sede en Avda. del Hospicio, s/n, 18071 Granada, con la finalidad de adopción de acciones positivas de inclusión e incorporación al Plan de Inclusión de la Universidad de Granada

Si no consiente en el uso de sus datos con la finalidad de adopción de acciones positivas de inclusión e incorporación al Plan de Inclusión marque la siguiente casilla

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante la Secretaría General de la Universidad de Granada en la dirección anteriormente indicada mediante solicitud escrita acompañada de copia del DNI. De todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal

Granada a _____ de _____ de 20

Nombre y Apellidos:

Firma: