



## **ACG187/2: Aprobación de la Plan de Accesibilidad Universal e Inclusión Social**

---

- Aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 21 de noviembre de 2022



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

PLANES PROPIOS DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

**I PLAN SOBRE  
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL  
E INCLUSIÓN SOCIAL  
DE LA UNIVERSIDAD  
2022-2026**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN DE LA RECTORA</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>PROCESO DE ELABORACIÓN</b>	<b>7</b>
Comisión Técnica y participantes	9
<b>PUNTO DE PARTIDA</b>	<b>11</b>
Estructura organizativa y servicios de la Universidad de Granada que atienden la discapacidad y otras situaciones de vulnerabilidad	12
Perfil del estudiantado con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo (neae)	24
<b>MARCO LEGAL</b>	<b>38</b>
Marco internacional	38
Marco europeo	40
Marco nacional	40
Marco andaluz	42
<b>FINALIDAD Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS</b>	<b>47</b>
<b>EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS Y ACTUACIONES</b>	<b>49</b>
<b>Eje estratégico 1.</b> Cultura inclusiva universitaria	50
<b>Eje estratégico 2.</b> Acceso, desarrollo académico, movilidad y participación activa del estudiantado	60
<b>Eje estratégico 3.</b> Formación de los/as futuros/as profesionales	73
<b>Eje estratégico 4.</b> Empleabilidad del estudiantado y egresados/as	78
<b>Eje estratégico 5.</b> Inclusión y promoción del Personal de Administración y Servicios y del Personal Docente e Investigador	83
<b>Eje estratégico 6.</b> Generación y transferencia de conocimiento para la construcción de sociedades inclusivas	89
<b>Eje estratégico 7.</b> Promoción de la inclusión en la sociedad desde el espacio universitario	96
<b>Eje estratégico 8.</b> Accesibilidad universal	101
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>108</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	<b>110</b>
<b>REFERENCIAS NORMATIVAS</b>	<b>112</b>

## ■ PRESENTACIÓN DE LA RECTORA

Hace unos años adquirimos un compromiso con la Comunidad Universitaria de Granada. La elaboración del I Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión Social de la Universidad de Granada, como un compromiso especial por parte del Equipo de Gobierno. Este Plan no nace de cero, sino que recoge el trabajo realizado por personas y equipos que hicieron sus aportaciones a sendos planes existentes y diferenciados, tanto de Inclusión, como de Accesibilidad, constituyendo un Plan unificado e interconectado. Igualmente, recoge las aportaciones y propuestas de un proceso colaborativo que ha enriquecido el mismo a través de foros formativos, científicos, y el papel insustituible que han tenido las organizaciones relacionadas con la inclusión y la accesibilidad en nuestra Universidad. Igualmente se han tenido en cuenta las aportaciones de los agentes sociales. Nuestro agradecimiento igualmente al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios por sus aportaciones.

El I Plan sobre la Accesibilidad Universal e Inclusión Social de la Universidad de Granada nace con una brújula bien definida: que nadie quede atrás en la Universidad de Granada. Que nadie deje de cumplir su sueño universitario por una situación de discapacidad o de riesgo de exclusión social de otro tipo. Los objetivos de formación, investigación y gobernanza deben estar enmarcados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible que son actualmente un compromiso firme en nuestra Universidad, entre los cuales la Accesibilidad Universal y la Inclusión Social son una prioridad.

El Plan se compone de una serie de Ejes Estratégicos y acciones que lo completan:

**Eje Estratégico 1:** Cultura Inclusiva y Universitaria

---

**Eje Estratégico 2:** Acceso, desarrollo académico, movilidad y participación activa del estudiantado.

---

**Eje Estratégico 3:** Formación de futuros/as profesionales.

---

**Eje Estratégico 4:** Empleabilidad de estudiantado y egresados/as.

---

**Eje Estratégico 5:** Inclusión y promoción del Personal de Administración y Servicios y del Personal Docente e Investigador.

---

**Eje Estratégico 6:** Generación y Transferencia de conocimiento para la construcción de sociedades inclusivas.

---

**Eje Estratégico 7:** Promoción de la Inclusión en la Sociedad desde el espacio universitario.

---

**Eje Estratégico 8:** Accesibilidad Universal

Estos ejes intentan abarcar una serie de temáticas generales prioritarias internas de la Universidad, pero con un espíritu de diálogo y colaborador con la Sociedad, en la que la Universidad encuentra su razón de ser. Intenta promover dichas acciones en que se traduce poniendo un énfasis especial en dos puntos fuertes que son los que las Universidades pueden aportar especialmente: a través de la formación y la investigación. Dicho Plan contempla dos bloques: uno introductorio que intenta aproximarse a través de algunos datos a la realidad universitaria en los aspectos de Inclusión y Accesibilidad y otro, el más importante, donde se expresa a través de dichos ejes temáticos y acciones el horizonte al que se pretende llegar en los próximos años.

Hemos vivido cursos académicos difíciles y complejos a causa de la Pandemia de COVID 19, que si bien han hecho redefinir las prioridades en función del devenir de las circunstancias, nos ha hecho una Universidad más fuerte, dinámica y más sensible con la dimensión humana. Dimensión que se visibiliza en parte en este I Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión Social.

El momento en que ha visto su luz (2022) tiene un sentido de compromiso igualmente más allá de las personas y equipos que lo gestionarán y lo concretarán, pues supone un compromiso proyectado al futuro, de modo que marca unos hitos de acción sobre la Accesibilidad Universal y la Inclusión Social que deben estar presentes en cualquier programa de gobierno futuro, siempre enriquecidos creativamente y adaptados al devenir de una Universidad viva.

En los próximos años celebraremos el Quinto Centenario de la Universidad de Granada, segunda universidad española, y una de las de mayor proyección internacional en investigación y movilidad universitaria. Pensamos que también podemos y debemos estar en los mejores rankings de desarrollo humano sostenible. Podemos aspirar a liderar las universidades de las personas a través de una apuesta firme por la Accesibilidad Universal y la Inclusión Social. Será el mejor legado a la sociedad, a Granada, Ceuta y Melilla y a cuantas Universidades de otros territorios, nacionales o internacionales, que puedan verse beneficiadas o inspiradas por este Plan, pues tras ellos están las personas, que son la razón de ser de la Universidad.

## ■ INTRODUCCIÓN

La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas, una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad a través de la participación activa en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en todos los procesos sociales, culturales y comunitarios (Unesco, 2005).

Así, en una realidad tan diversa como en la que vivimos actualmente, es necesario promover la construcción de universidades con un fuerte compromiso con las necesidades de su territorio, que sean capaces de promover un desarrollo humano equitativo y sostenible. La universidad es una institución educativa que ha trascendido desde 1088, con la fundación de la Universidad de Bolonia, hasta la actualidad. El concepto de universidad y su función con la sociedad ha evolucionado desde la Universitas Magistrorum y Scholarium a una universidad moderna que impulsa la profesionalización y el saber científico (Tolosa, 2014). De igual modo, ha evolucionado su relación con la sociedad atendiendo a la producción y transferencia de conocimiento según sus necesidades. La Universidad es una entidad de conocimiento que juega un papel clave para mejorar la participación activa de la ciudadanía y, por ende, la cohesión social.

Los Estatutos de la Universidad de Granada aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio, establecen el compromiso de la Universidad de Granada en la consecución de fines entre los que se encuentra la transmisión de los valores superiores de nuestra convivencia, la igualdad entre mujeres y hombres, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del diálogo, de la paz, del respeto a la diversidad cultural y de la cooperación entre los pueblos. Asimismo, establece como derecho específico del estudiantado, entre otros, el recibir un trato no discriminatorio por razones de sexo, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

El presente Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión Social de la Universidad de Granada reafirma y consolida el compromiso político adquirido por el actual equipo de gobierno de la Universidad de Granada con la igualdad de oportunidades y el derecho a la inclusión de cualquier persona en situación de vulnerabilidad social. En este sentido, la raíz de la vulnerabilidad social debe abordarse para promover la equidad. Este compromiso engloba la apuesta por la responsabilidad social, consciente del papel que ejerce la Universidad en la construcción de sociedades más inclusivas y equitativas, desde cada una de sus esferas de actuación: docencia, investigación y transferencia de conocimiento. En este sentido, la atención a la diversidad de toda la comunidad universitaria es prioritaria: estudiantado, profesorado y personal de administración y servicios. La Universidad es una institución que solo tiene sentido si su actividad es puesta al servicio de la sociedad. Las funciones fundamentales inherentes a la Universidad tienen un alto grado de responsabilidad social y ello implica la necesidad de realizar una apuesta firme por transmitir al estudiantado, como elemento esencial de su

formación, y a la comunidad universitaria en general, un alto grado de compromiso social.

La educación superior debe no solo proporcionar competencias sólidas para el mundo de hoy y de mañana, sino contribuir además a la formación de una ciudadanía dotada de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia. En un mundo lleno de desigualdades y expuesto a graves riesgos de sostenibilidad, la Universidad debe ser parte fundamental que contribuya a la generación de conocimiento y propuestas innovadoras para favorecer el desarrollo de sociedades inclusivas y sostenibles.

## ■ PROCESO DE ELABORACIÓN

El proceso de elaboración del I Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión Social se ha desarrollado a través de un proceso participativo y consultivo con la comunidad universitaria en su conjunto y personas expertas en la materia, tanto internas como externas a la Universidad de Granada. Este proceso se ha llevado a cabo en tres fases.

En la primera fase se realizaron sesiones de trabajo con algunas de las unidades y servicios de la Universidad de Granada que atienden las necesidades de inclusión de la comunidad universitaria. Los servicios que participaron en este primer borrador se muestran a continuación.

- Servicio de Asistencia Estudiantil (SAE). Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad
- Unidad de Orientación Académica y Acceso a la Universidad. Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad
- Centro de Iniciativas de Cooperación al Desarrollo. Vicerrectorado de Internacionalización.
- Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
- Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión.

Durante las sesiones de trabajo con los diferentes servicios se analizaron los siguientes aspectos:

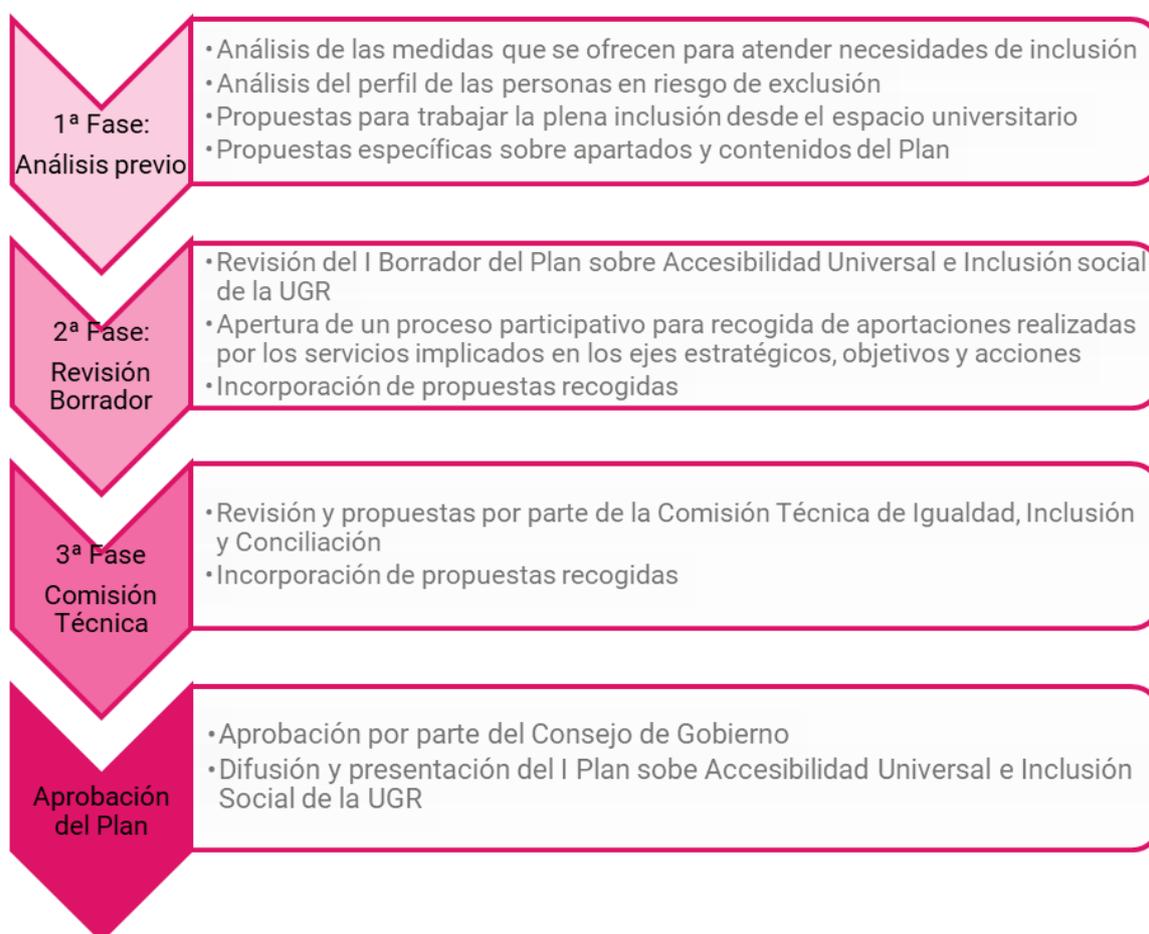
- Las medidas que ofrecen para atender las necesidades de inclusión.
- Perfil de las personas en riesgo o situación de exclusión.
- Propuestas para trabajar la plena inclusión desde el espacio universitario.
- Propuestas específicas sobre los apartados y contenidos del futuro plan de inclusión.

Con toda la información recogida y trabajada se elaboró un primer borrador del Plan que se compartió con todos los vicerrectorados, servicios y unidades de la comunidad universitaria implicados en las líneas estratégicas del Plan, abriendo así un proceso participativo para que cada servicio pudiera realizar aportaciones en aquellos ejes, objetivos y acciones en los que estuvieran involucrados, habiéndose incorporado al Plan todas las aportaciones realizadas. Los vicerrectorados, servicios y unidades que han participado en esta segunda fase han sido:

- Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad.
- Vicerrectorado de Política Institucional y Planificación.
- Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad.
- Vicerrectorado de Docencia.
- Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador.
- Vicerrectorado de Internacionalización.
- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.
- Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Patrimonio.

- Delegación de la Rectora para la Universidad Digital.
- Delegación General de Estudiantes.
- Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva.
- Defensor Universitario.
- Gerencia.
- Secretaría general.
- Rectorado.

Por último, en la tercera fase de la elaboración del Plan ha participado la Comisión Técnica de Igualdad, Inclusión y Conciliación de la Mesa de Negociación de la Universidad de Granada compuesta por personal del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad y sindicatos con representación en la Universidad.



## Comisión Técnica y participantes

### Grupo de trabajo en el proceso y elaboración del plan

Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad. Margarita Sánchez Romero. (2019 - actualidad)

Vicerrectora de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión. Teresa María Ortega López. (2015 - 2019)

Director del Secretariado para la Inclusión. José Luis Cabezas Casado. (2019 - actualidad)

Directora del Secretariado para la Inclusión. Esperanza Alcaín Martínez. (2015 - 2019)

Director de Área del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad. Alejandro Martínez Escoriza. (2015 - actualidad)

Director de UGR Solidaria. Juan Carlos Maroto Martos. (2015 - actualidad)

Directora de Campus Saludable. Belén Feriche Fernández-Castanys. (2015 - actualidad)

Director del Centro de Actividades Deportivas. Jordi Joan Mercadé Torres. (2015 - actualidad)

Director del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales. Francisco Javier Machado Santiago. (2015 - actualidad)

Coordinadora del Área de Formación. Belén de Rueda Villén. (2019-2022)

Asesor de la Vicerrectora para los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Javier Ordóñez García. (2019 - 2022)

Coordinadora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada. Carolina Martín Martín. (2015 - actualidad)

Coordinador de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada. Pedro López Graos. (2015 - actualidad)

Personal del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad: Consuelo del Moral Ávila, Nuria Bernades Rodríguez, Azahara Navarro Nieva, Ana Portillo Portillo, María Asunción Arrufat Pérez de Zafra, Carmen Yáñez Cuadros, Laura del Pino García, Agustín Fernández Navarro, María Jesús Ragel Bernal, María de los Ángeles Díaz Corchuelo, Jorge Sevilla Trinidad, Mercedes Martínez Martínez, Gloria Ocaña Rojas y Patricia Oliver Escobar.

### Comisión Técnica de Igualdad, Inclusión y Conciliación de la Mesa de Negociación de la Universidad de Granada

Personal del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad:

Sindicato CCOO

Sindicato UGT

Sindicato CSIF

### Unidades y servicios externos a la comisión técnica que ha aportado sugerencias y asesoramiento

Rectorado



Secretaría General

Gerencia

Vicerrectorado de Política Institucional y Planificación

Vicerrectorado de Docencia

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

Vicerrectorado de Internacionalización

Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador

Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Patrimonio

Delegación de la Rectora para la Universidad Digital

Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva

Delegación General de Estudiantes

## ■ PUNTO DE PARTIDA

Como resultado del firme compromiso de la Universidad de Granada por la inclusión en el ámbito universitario y en la sociedad de diferentes colectivos en riesgo de exclusión social, entre ellos las personas con discapacidad, a lo largo de los años se han ido implementando cada vez más servicios, acciones y medidas diversas para dar respuesta a la necesidad de incluir socialmente a todas las personas y asegurar su participación plena y efectiva como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho, independientemente de las diferentes situaciones y condiciones personales que puedan suponer limitaciones y barreras para una verdadera inclusión en la sociedad. Así, el compromiso de la Universidad de Granada con la Inclusión y la diversidad se refleja en dos de los documentos estratégicos más importantes de la Universidad. Por un lado, se recoge la Línea estratégica VII.2 del Plan Director, que aborda cuatro objetivos concretos:

- Ob. VII.2.1 Coordinar y gestionar las actuaciones de los distintos órganos de gobierno en materia de accesibilidad. Entre sus acciones se encuentra la Elaboración del I Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión Social de la Universidad de Granada.
- Ob. VII.2.2 Fomentar las actuaciones específicas de la comunidad universitaria con discapacidad (PAS, PDI y estudiantado).
- Ob. VII.2.3 Potenciar la formación sobre discapacidad, accesibilidad universal y diseño para todas las personas.
- Ob. VII.2.4 Promocionar y divulgar la investigación en materia de discapacidad, inclusión social y accesibilidad universal.

Por otro lado, en las Estrategias de Desarrollo Humano Sostenible 2030 elaboradas por el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad, suponen una hoja de ruta fundamental para guiar las actuaciones en el ámbito universitario hacia la consecución de la Agenda 2030 en la que la dimensión social y humana, así como la inclusión y accesibilidad universal, tienen una importante presencia a lo largo de todo el documento.

Como veremos a continuación en el análisis de la situación de partida, la Universidad de Granada ya ha realizado un largo e importante recorrido por avanzar hacia la accesibilidad universal e inclusión social de las personas con discapacidad y otros colectivos en situación de vulnerabilidad, sin embargo, se considera necesario la creación de un plan que refleje y recoja todas las actuaciones que ya se están realizando y, además, fije mecanismos de coordinación más eficaces y nuevas metas y objetivos a lograr en conjunto por toda la Universidad de Granada.

Para comprender la lógica del presente Plan a través de sus líneas estratégicas, objetivos y acciones establecidas se considera fundamental conocer en primer lugar la trayectoria recorrida y el punto de partida en el que nos encontramos, dando así valor y

visibilidad a los avances logrados hasta ahora por la Universidad de Granada en el ámbito de la Accesibilidad Universal y la Inclusión Social.

## **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA QUE ATIENDEN LA DISCAPACIDAD Y OTRAS SITUACIONES DE VULNERABILIDAD**

El **Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad** del que depende la planificación, gestión y control de la política social y vida universitaria de la Universidad de Granada con su personal y con su entorno social, pretende implementar, una política de responsabilidad social universitaria que implica un gradual y permanente proceso de transformación de actitudes, para responder a las nuevas exigencias de la sociedad diversa en la que está inserta la universidad.

De este Vicerrectorado depende directamente el Secretariado para la Inclusión a través del cual se apuesta decididamente por la inclusión efectiva de las personas con discapacidad y otras Necesidades Específicas de Apoyo Educativo en la universidad, y por ello, todas las actuaciones que se realizan van orientadas a conseguir los principios de accesibilidad universal y autonomía personal, garantizando la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la participación plena y efectiva de toda la comunidad universitaria. Logra sus objetivos a través de, entre otras acciones:

- La Comisión de Medidas de Acción Positiva para PDI y PAS de la UGR (ver apartado Medidas de Acción positiva).
- El desarrollo de actividades de difusión, sensibilización y formación sobre temáticas relacionadas con la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito universitario y la accesibilidad universal.
- El impulso de convenios de colaboración con entidades sociales para la inclusión de personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social.
- La firma de convenios de colaboración con diferentes entidades para la realización de prácticas laborales en el ámbito universitario de personas con discapacidad intelectual.
- La participación en el programa Tránsito dirigido a estudiantado de Secundaria con discapacidad.
- El impulso del Programa de cofinanciación de actividades en materia de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad Social y el Programa de Apoyo y Fomento a la Investigación en Materia de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad Social, en colaboración con el Vicerrectorado.
- La coordinación con el resto de Vicerrectorados, Servicios y Centros académicos de la UGR para atender y dar respuesta ante cualquier necesidad vinculada con la inclusión y accesibilidad universal de las personas con discapacidad en el ámbito universitario.

El papel del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad y del Secretariado para la Inclusión es clave en el impulso, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de este I Plan sobre la Accesibilidad Universal y la Inclusión Social.

Del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad también depende la promoción de programas de actividad física y deportiva para estudiantado con discapacidad, facilitando los medios y adaptando las instalaciones correspondientes, misión que se lleva a cabo a través del **Centro de Actividades Deportivas**. Según el Informe de Situación de las personas con discapacidad en el Sistema Universitario Andaluz 2022, la valoración de la accesibilidad de las instalaciones deportivas realizada por el Servicio de Deportes, indica una media de 3,67 sobre 5. Los ítems que se valoran son la accesibilidad a pistas deportivas, a vestuarios, a pabellones deportivos y a piscina. Asimismo, según este mismo Informe, la UGR cuenta con material deportivo adaptado para personas con discapacidad, se desarrollan programas de deporte adaptado donde pueden participar de manera conjunta personas con y sin discapacidad y, además, se coopera con entidades deportivas de personas con discapacidad, como la puesta en marcha con la ONCE de escuelas deportivas de iniciación de menores (Campus multideporte inclusivo para niños y niñas).

El **Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad** participa en la atención al estudiantado con discapacidad y en situación de vulnerabilidad a través del **Servicio de Asistencia Estudiantil y en concreto del Gabinete de Atención Social al Estudiante**, en el que se llevan a cabo diferentes acciones:

- Programas de carácter social con la finalidad de prevenir, atender y dar cobertura a las necesidades personales, familiares y sociales del estudiantado, con el fin de alcanzar o mejorar su desarrollo personal y académico. A través de sus programas de ayuda atienden a estudiantado en situaciones de vulnerabilidad y exclusión (ver apartado *Perfil del estudiantado en situación de vulnerabilidad*).
- Programa de intervención social hacia estudiantado con discapacidad o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (ver apartado *Perfil del estudiantado con discapacidad y/o NEAE*). Este programa se diseñó y puso en marcha en el curso 1991-1992. El programa consiste en proporcionar apoyo humano y técnico al estudiantado con dificultades auditivas, visuales, físicas y/o de movilidad, o con Necesidades Educativas Especiales (NEE), para facilitarles una mayor inserción y participación dentro de todo el ámbito universitario a la vez que se les proporciona una facilitación y/o adaptación en los estudios, que le permitan conseguir un mejor rendimiento académico. Se ofrecen las siguientes prestaciones o ayudas reglamentarias:
  - Adaptación de las pruebas de acceso a la Universidad
  - Reserva del 5% de las plazas, tanto en Facultades como Escuelas Universitarias.

- Exención del pago de la matrícula en primera convocatoria (en el momento de formalizar la matrícula, previa presentación del Certificado del Grado de discapacidad).

Por otro lado, según el grado y/o necesidad que se presente se puede acceder a los siguientes apoyos:

- Profesor/a Tutor/a.
  - Becario/a colaborador/a en los estudios.
  - Servicio de “intérprete de lengua de signos” (ILSE).
  - Préstamo de “emisoras de F.M.”
  - Entrega de cuadernos autocopiativos.
  - Ayuda económica para material didáctico o transporte.
  - Adaptaciones curriculares.
  - Adaptaciones en los exámenes
  - Adaptaciones de mobiliario.
  - Adaptaciones de material didáctico.
  - Reserva de ubicación en el aula para clases y exámenes.
  - Transporte adaptado (en casos concretos).
- Programa Tránsito en el que colabora el Secretariado para la Inclusión y que está dirigido a informar sobre el acceso a la universidad a estudiantado de Secundaria con discapacidad. Se realizan reuniones individuales con el estudiantado y familias así como asesoramiento en el Salón estudiantil. En el desarrollo de la prueba de acceso se realiza un acompañamiento y después de las pruebas se da asistencia en los procedimientos posteriores.

Por otro lado, a través del **Centro de Promoción de Empleo y Prácticas** se realiza orientación laboral personalizada y se cuenta con personal técnico que conoce en profundidad los incentivos y bonificaciones que tienen las empresas por la contratación de personas con discapacidad, informando de esas bonificaciones a las empresas que se inscriben en el Centro de Promoción de Empleo. Asimismo, se da difusión de ofertas específicas dirigidas a personas con discapacidad. Respecto a prácticas extracurriculares, en el Convenio de Cooperación Educativa se establecen las necesidades especiales que pueda tener la persona con discapacidad que vaya a realizar las prácticas y se realizan adaptaciones en la empresa para que el estudiantado realice su período de prácticas de manera exitosa. Por otro lado, en cuanto a emprendimiento, se realizan cursos de formación y acciones de mentorización para estudiantado que quiera empezar una actividad por cuenta propia y se establecen las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad o NEAE puedan participar en igualdad de condiciones. Por último, la UGR colabora con el Programa de Prácticas Curriculares de Fundación ONCE a través de la difusión de la información.

Por otro lado, desde el **Secretariado de Información, Participación y Asociacionismo Estudiantil** se promueve la participación estudiantil y asociacionismo a través de la convocatoria de ayudas económicas para la realización de actividades. Entre los criterios de valoración de las actividades se puntúa *El contenido del proyecto incluye la perspectiva de género y/o fomenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres, perspectiva y principios LGTBI o fomento de la inclusión de personas con discapacidad y/o dependencia*. Esta es una forma de incentivar que los proyectos presentados contemplen de forma transversal la inclusión social. Además, entre las asociaciones universitarias registradas encontramos 2 que tienen entre sus objetivos promover la inclusión de las personas con discapacidad y necesidades especiales de atención educativa; 1 que tiene entre sus objetivos la población inmigrante y 2 que dirigen sus actividades hacia la población mayor en la Universidad o asistencia para la autonomía de personas mayores.

El **Vicerrectorado de Docencia** participa activamente en la Comisión de Medidas de Acción positiva en cuanto pueden favorecer al Personal Docente e Investigador en la aprobación de adaptaciones por situación de discapacidad u otras necesidades. Asimismo, estas medidas de acción positiva han de tenerlas presentes en los Departamentos en el momento de realizar los encargos docentes de cada curso académico. Por otro lado, para el profesorado que asuma funciones de profesor/a tutor/a de estudiantado con discapacidad y/o NEAE, podrá disminuir hasta 15 horas la carga docente (3 horas por estudiante bajo tutorización).

El **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia** incorpora en su Plan Propio de Investigación y Transferencia de la UGR los programas de ayudas para la cofinanciación de actividades en materia de igualdad, inclusión y sostenibilidad social y programa de apoyo y fomento a la investigación en materia de igualdad, inclusión y sostenibilidad social. Asimismo, según el *Informe de Situación Las personas con discapacidad en el Sistema Universitario Andaluz 2022*, la UGR cuenta con un total de 11 grupos de investigación que tienen líneas de investigación que pueden afectar a la calidad de vida de las personas con discapacidad o la accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

El **Vicerrectorado de Internacionalización** en su Plan Propio de Movilidad contempla una atención especializada para estudiantado con discapacidad que haya obtenido una beca de movilidad internacional, con el objetivo de estudiar las necesidades de adaptación en la universidad de destino. Asimismo, cuenta con una ayuda especial para incrementar el importe de la ayuda para las personas con discapacidad con mejores expedientes. Por otro lado, también se contempla la atención personalizada para estudiantado con discapacidad que acoge la UGR, siempre en coordinación con el Gabinete de Atención Social que ofrecerá las adaptaciones necesarias que requiera el estudiantado. Según datos ofrecidos por la Oficina de Relaciones Internacionales durante el curso académico 21/22, 8 estudiantes han solicitado una movilidad internacional y han acreditado la condición de discapacidad. Sin embargo, ninguna persona de PAS o PDI con discapacidad ha solicitado estas ayudas para realizar estancias en otras universidades. Según el *Informe de Situación Las personas con discapacidad en el Sistema Universitario*

*Andaluz 2022*, el principal motivo señalado para no realizar una movilidad internacional es el desconocimiento de los programas y de las ayudas ofrecidas.

Por otro lado, el **Centro de Iniciativas de Cooperación al Desarrollo (CICODE)** dependiente del Vicerrectorado de Internacionalización, en su Plan Propio de Cooperación al desarrollo 2022 cuenta con el Programa 4 Becas y ayudas para realizar estancias en la Universidad de Granada, en el que se incluye un Programa de apoyo para universitarios/as procedentes de países en situación de emergencia y para estudiantado, docentes e investigadores/as refugiados/as o demandantes de asilo; Becas para estudios de posgrado cogestionadas con la Fundación Carolina; Becas de excelencia para la realización de estudios de Máster Oficial de personas egresadas de las Universidades de Lomé y Kara (Togo) en el marco del convenio con la Fundación Baobab y Becas de excelencia para la realización de estudios de máster oficial en el marco del convenio con la Fundación Mujeres por África, Programa de becas de excelencia para la realización de estudios de posgrado para egresados/as de universidades socias beneficiarias de programas de CUD y Becas del Grupo Coímbra para jóvenes investigadores/as.

El **Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Patrimonio** a través de su **Aula Permanente de Formación Abierta** dirigido a personas mayores de 50 años, ofrece la oportunidad a este colectivo de integrarse en el ámbito universitario y contribuir a la mejora de la situación y de las capacidades personales y sociales de este colectivo, con una doble intención, formativa y de atención social solidaria. Por otro lado, tanto desde el Centro Mediterráneo como desde el Centro de Cultura Contemporánea La Madraza se ofrece a la ciudadanía, en general, actividades de formación y sensibilización relacionadas con la inclusión y con diferentes colectivos en riesgo de exclusión social.

La **Delegación de la Rectora para la Universidad Digital** cuenta con la **Unidad Responsable de Accesibilidad (URA)**, cuya responsabilidad es garantizar el cumplimiento de los requisitos de accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles dentro de la Universidad de Granada. Tiene una página web para dar a conocer las cuestiones que se tienen que tener en cuenta a la hora de elaborar contenidos accesibles y ha elaborado unas Normas de Accesibilidad para la edición de contenidos.

La **Gerencia**, a través de su **Unidad Técnica** realiza las adaptaciones físicas en edificios de la UGR para asegurar su accesibilidad. A través del **Gabinete de Acción Social** concede ayudas sociales al Personal de la Universidad, y su misión es distribuir y gestionar los fondos de Acción Social para el desarrollo de estrategias que conlleven a políticas sociales activas, aplicando aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que la Universidad de Granada adopte, financie o preste a sus empleados o familiares, más allá de las obligaciones de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales y en general promover el bienestar y la conciliación de la vida familiar y laboral de aquellos/as. Dentro de los programas que ofrece, existe un programa específico de apoyo a personas con discapacidad, un programa de atención social para casos extraordinarios de

urgente necesidad que no puedan ser derivados a otros programas y un servicio de atención social.

Por otro lado, se ofrece formación específica al PAS sobre inclusión y accesibilidad universal en el ámbito universitario.

Respecto al acceso y condiciones del personal de administración y servicios con discapacidad, la UGR cumple con la normativa de reserva de plazas para personas con discapacidad establecida tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en la Ley Andaluza sobre Discapacidad. También realiza las adaptaciones necesarias durante la prueba de acceso y en el puesto de trabajo (medidas de acción positiva).

La **Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva** a través de su Plan de Formación e Innovación Docente de la Universidad de Granada, en el que incorpora formación sobre inclusión y accesibilidad dirigida al Personal Docente e Investigador.

En concreto cinco **centros académicos** cuentan en su estructura con una **comisión de inclusión**: la Facultad de Ciencias de la Educación y el Deporte de Melilla, la Facultad de Ciencias de la Salud de Melilla, la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla, la Facultad de Psicología y la Facultad de Farmacia. Estas comisiones realizan actividades de formación y sensibilización, informan sobre los servicios disponibles en la UGR para las personas con discapacidad y apoyan en la atención al estudiantado NEAE de sus centros, entre otros aspectos.

Secretariado para la Inclusión  
(Vicerrectorado de Igualdad,  
Inclusión y Sostenibilidad)

- Medidas de Acción Positiva
- Actividades de difusión, sensibilización y formación
- Convenios de colaboración entidades sociales
- Prácticas de personas con discapacidad intelectual en la UGR
- Programa Tránsito

Centro de actividades  
Deportivas (Vicerrectorado de  
Igualdad, Inclusión y  
Sostenibilidad)

- Instalaciones accesibles
- Material deportivo adaptado
- Programas de deporte adaptado
- Colaboración con entidades deportivas de personas con discapacidad
- Campus multideporte inclusivos

Servicio de Asistencia  
Estudiantil-Gabinete de  
Atención Social al Estudiantado  
(Vicerrectorado de Estudiantes  
y Empleabilidad)

- Programas de carácter social
- Programa de intervención social hacia estudiantado con discapacidad o NEAE
- Programa Tránsito

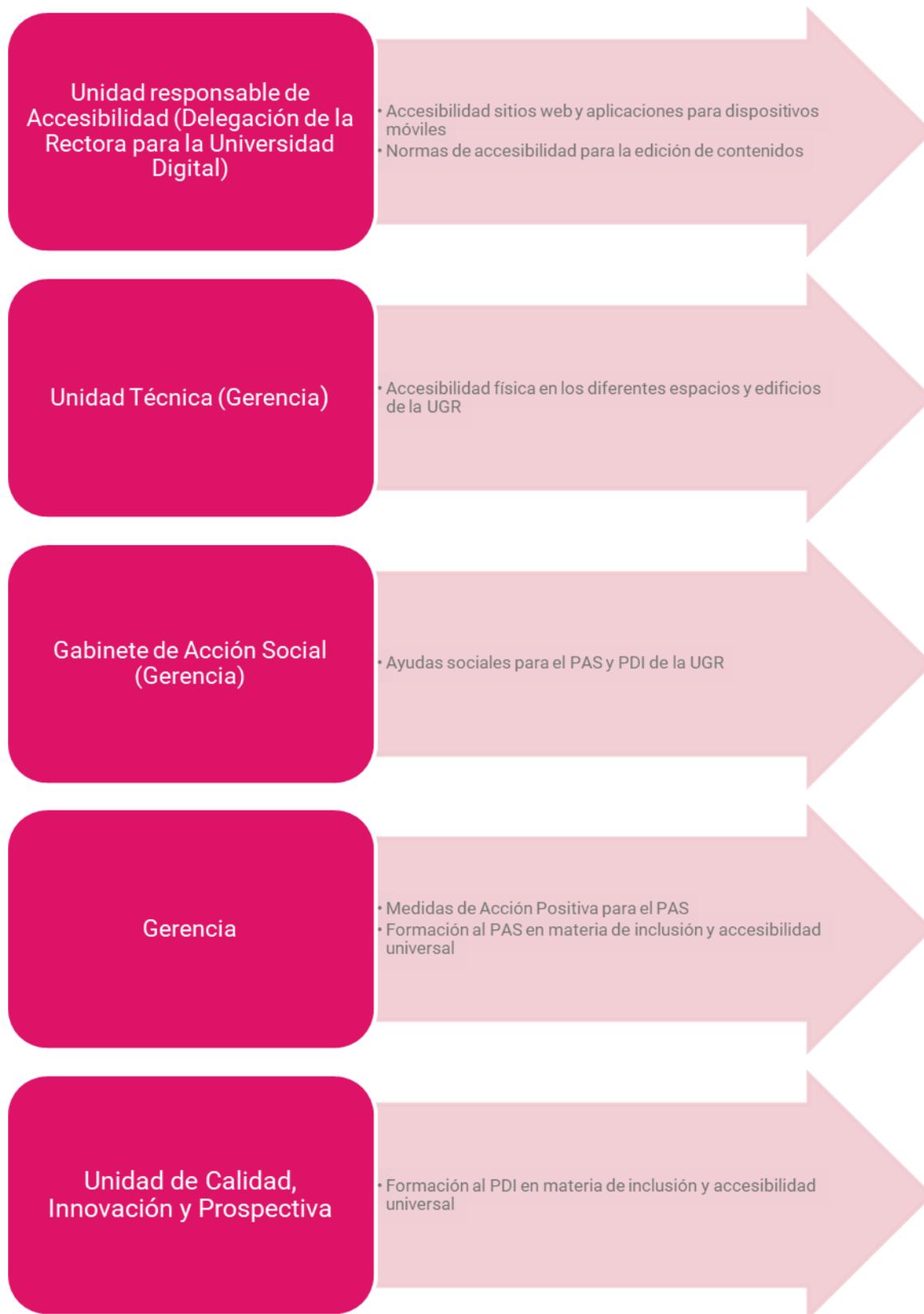
Centro de Promoción de  
Empleo y Prácticas  
(Vicerrectorado de Estudiantes  
y Empleabilidad)

- Orientación laboral a estudiantado con discapacidad
- Difusión de ofertas de empleo para estudiantado con discapacidad
- Prácticas extracurriculares
- Adaptaciones en las formaciones sobre emprendimiento
- Programa de Prácticas curriculares Fundación ONCE

Secretariado de Información,  
Participación y Asociacionismo  
(Vicerrectorado de Estudiantes  
y Empleabilidad)

- Asociaciones cuyos fines se orientan a la inclusión social de personas con discapacidad o personas mayores
- Criterios de inclusión social en la Convocatoria de ayudas económicas para la realización de actividades por parte de las asociaciones estudiantiles





## ACCESIBILIDAD UNIVERSAL Y DISEÑO PARA TODAS LAS PERSONAS EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA.

La accesibilidad universal, según la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad se define como:

*La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de “diseño para todos” y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.*

La normativa tanto a nivel internacional como nacional y regional obliga a las instituciones de educación a contar con un Plan de Accesibilidad Universal, motivo suficiente que justifica que la Universidad de Granada haya elaborado el I Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión Social. Sin embargo, aunque previo a este plan no existiera un documento que unificase las actuaciones y marcara una hoja de ruta para lograr la Accesibilidad Universal en la Universidad de Granada, como ya se ha comentado con anterioridad, sí se han realizado actuaciones orientadas a lograr la Accesibilidad Universal. En el Informe de Situación Las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz 2022 se realizan las siguientes valoraciones:

- **Accesibilidad física:** la UGR a través de su Unidad Técnica respondió una encuesta sobre el grado de accesibilidad de las instalaciones en el que se obtuvo una media de 3,67 sobre 5. Los aparcamientos reservados para personas con movilidad reducida se puntuó con un 5, sin embargo, la accesibilidad auditiva en salones de actos fue el ítem peor valorado con 1. El resto de ítem, sobre accesibilidad a Facultades y Escuelas, accesibilidad física en salones de actos, accesibilidad en comedores universitarios, accesibilidad en residencias y colegios mayores, accesibilidad en el entorno urbano del Campus y señalética y accesibilidad cognitiva estaban valorados entre el 3 y 4. Por otro lado, la UGR, al igual que el resto de universidades andaluzas, no cuenta con certificado de accesibilidad universal.
- **Servicios TIC's:** tanto las páginas web de la universidad, las plataformas virtuales y las diferentes Apps cuentan con el estándar AA según las normas WAI 2.1, por lo que el nivel de accesibilidad es bueno. Asimismo, la UGR ha cumplido con los plazos establecidos en el Real Decreto 1112/2018 sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público. Además, como dispone el Real Decreto mencionado, la UGR también cuenta con una declaración de accesibilidad. Como ya se ha mencionado con anterioridad, a través de la Delegación de la Rectora para la Universidad Digital la UGR cuenta con la Unidad Responsable de Accesibilidad (URA) encargada de garantizar el cumplimiento de los requisitos de accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles dentro de la Universidad de Granada.

## PERFIL DEL ESTUDIANTADO EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

La Universidad de Granada, consciente de la dificultad que un elevado número de estudiantado tiene para hacer frente al pago de los precios públicos por tasas académicas, y considerando igualmente los problemas de diversa naturaleza que les impiden abordar gastos derivados de su condición de estudiantes, a quienes por diversos motivos no pueden acceder a ayudas del Ministerio de Educación y Formación Profesional o las propias de la Universidad de Granada, publica una convocatoria de Ayudas de Carácter Social para estudiantado que curse enseñanzas conducentes a la obtención de un título oficial de Grado o Master. El objetivo, por tanto, es atender solicitudes de ayudas para estudiantado de la Universidad de Granada que no disfrutando de beca ni ayuda de otro tipo tienen una situación económica, social o familiar que puede influir en la continuidad de sus estudios durante el presente curso, derivada de circunstancias tales como la pertenencia a determinados colectivos sociales (orfandad, progenitores en situación de desempleo, familias monoparentales, abandono familiar, violencia doméstica, violencia de género, etc.); familiares a cargo (ascendiente o descendientes); enfermedad del/de la estudiante o de familiares, o cualquier otra causa sobrevenida.

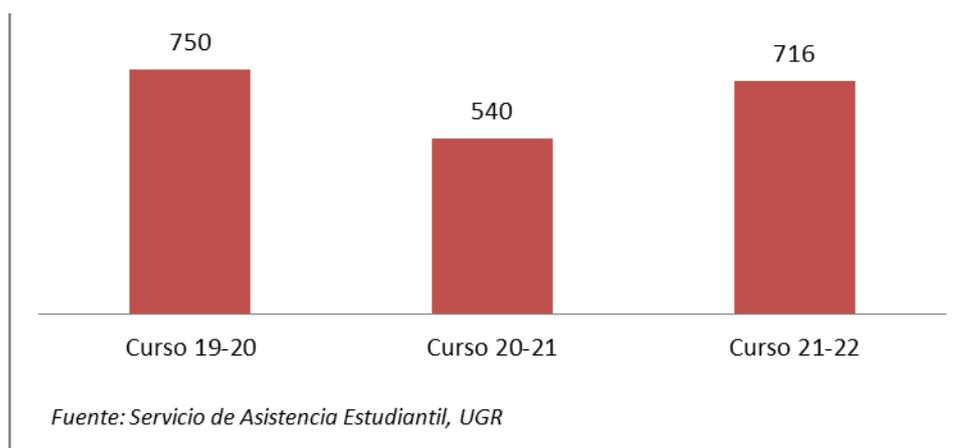
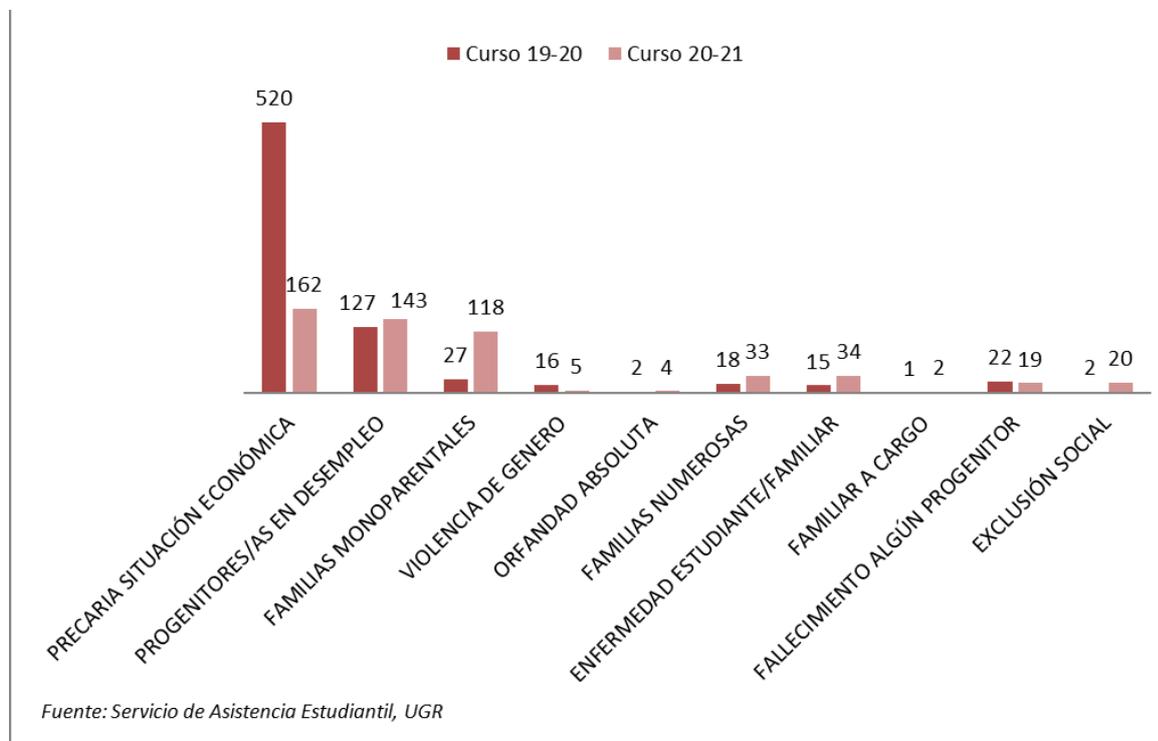


Gráfico 1. Evolución ayudas sociales concedidas

Según colectivos, las ayudas concedidas se han distribuido de la siguiente manera en los cursos académicos 19-20 y 20-21 <sup>1</sup>:

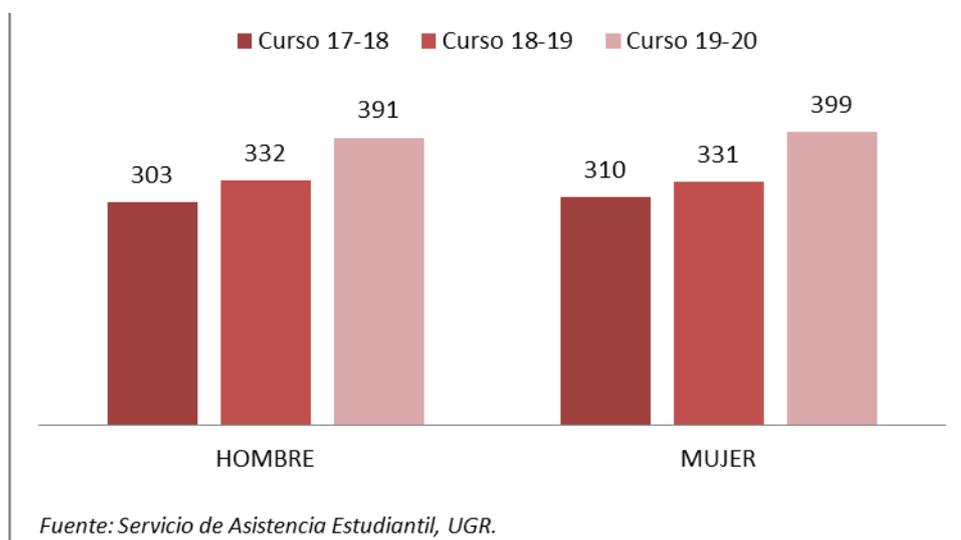


**Gráfico 2. Evolución ayudas sociales concedidas según situación.**

<sup>1</sup> A fecha de elaboración del documento no se dispone de datos correspondientes al curso académico 21-22

### PERFIL DEL ESTUDIANTADO CON DISCAPACIDAD Y/O NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO (NEAE)

Según el Análisis estadístico del estudiantado de la Universidad de Granada con discapacidad y/o con NEAE, en los cursos académicos 2017/2018, 2018/2019 y 2019/2020 se matricularon en la Universidad de Granada 613, 663 y 790 estudiantes respectivamente que, o bien presentaban una discapacidad (física, física-orgánica, psíquica, visual, auditiva) con o sin grado reconocido, o bien algún tipo de NEAE, entre las que se encontraban las dificultades específicas de aprendizaje, el trastorno por déficit de atención con o sin hiperactividad o el trastorno generalizado del desarrollo, entre otros. En la gráfica se observa la evolución en el estudiantado con discapacidad y la distribución por sexos, siendo esta distribución equitativa.

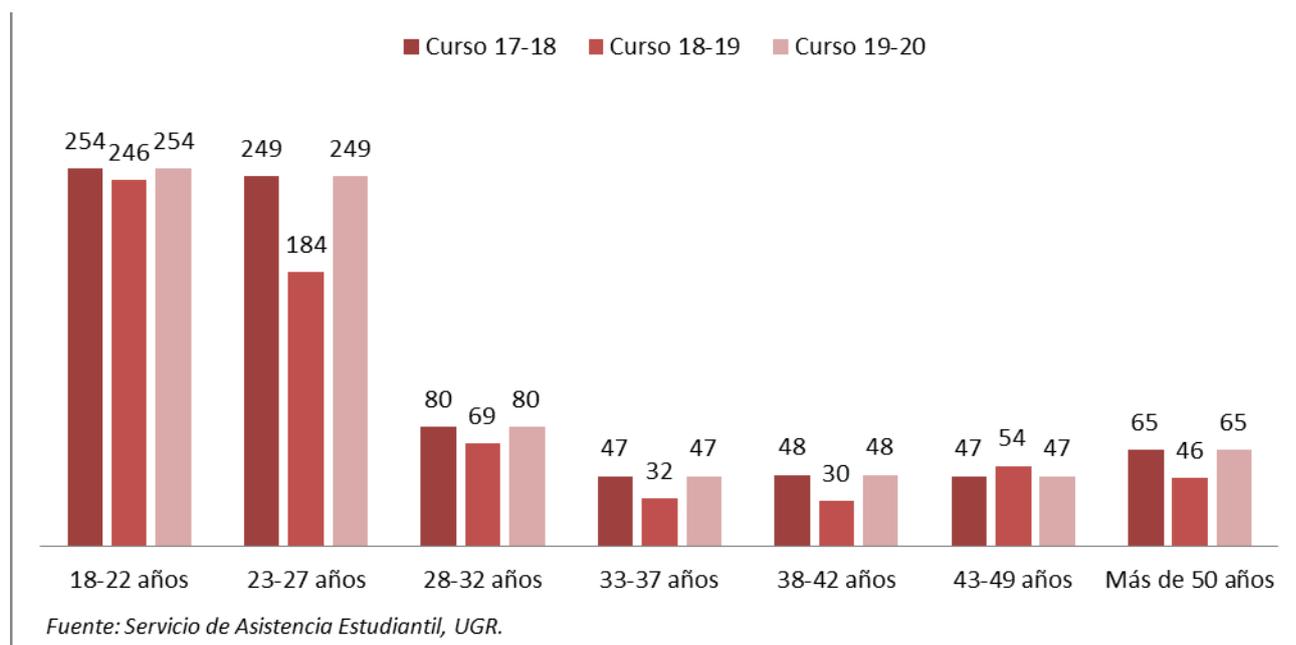


**Gráfico 3. Estudiantado con discapacidad por sexo.**

Según grupos de edad, en los tres cursos académicos analizados el mayor número del estudiantado con discapacidad y/o NEAE está comprendido en el intervalo “de 18 a 22 años” seguido por el estudiantado que está dentro del intervalo “de 23 a 27 años”.

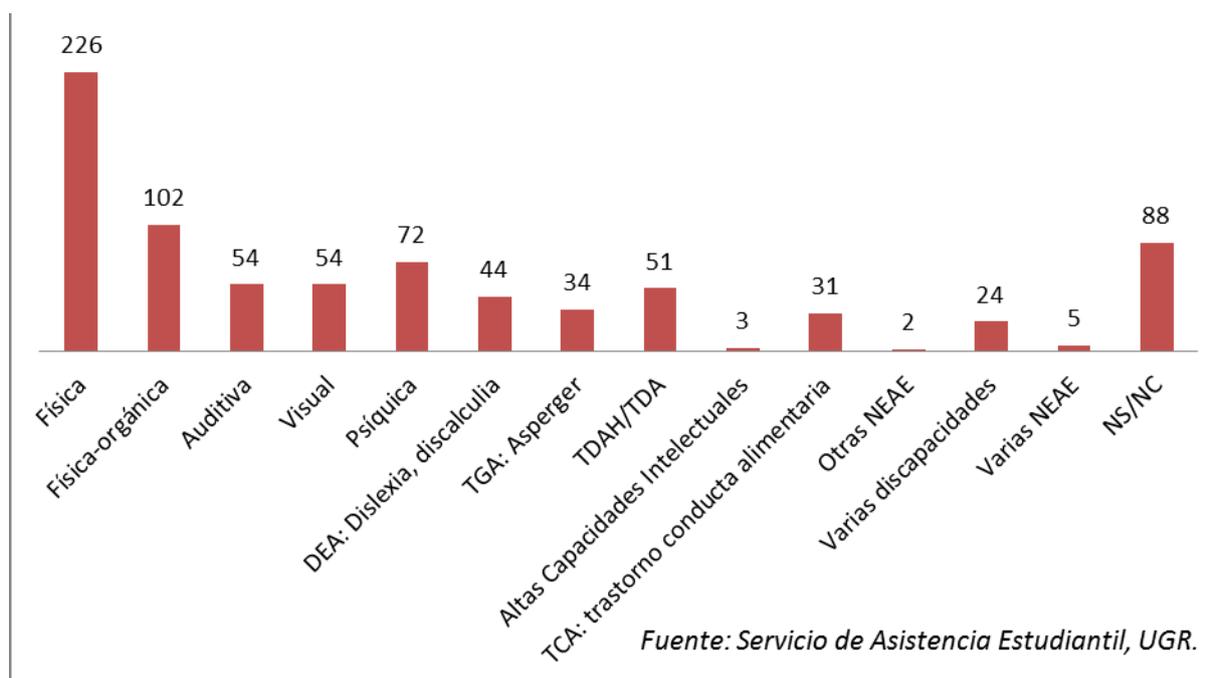
Tenemos que destacar la tendencia en aumento que ya observamos durante los últimos cursos del estudiantado con discapacidad y/o NEAE matriculado con edades comprendidas en el intervalo de los 38 años a más de 50 años, sumando en el curso 19/20 el 20,2%. Esta tendencia puede justificarse por haber accedido a la Universidad de Granada por el cupo de mayores de 40 o 45 años y poder beneficiarse de la bonificación de la matrícula en aquellos casos que acrediten estar en posesión de un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de conformidad con lo que establece la Disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que en su apartado 6 establece que el estudiantado con discapacidad tendrán derecho a la exención total de precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario.

Hay que mencionar que también tendrán la consideración de personas con discapacidad igual o superior al 33% según el artículo 4.2 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 su inclusión social, los/as pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los/as pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.



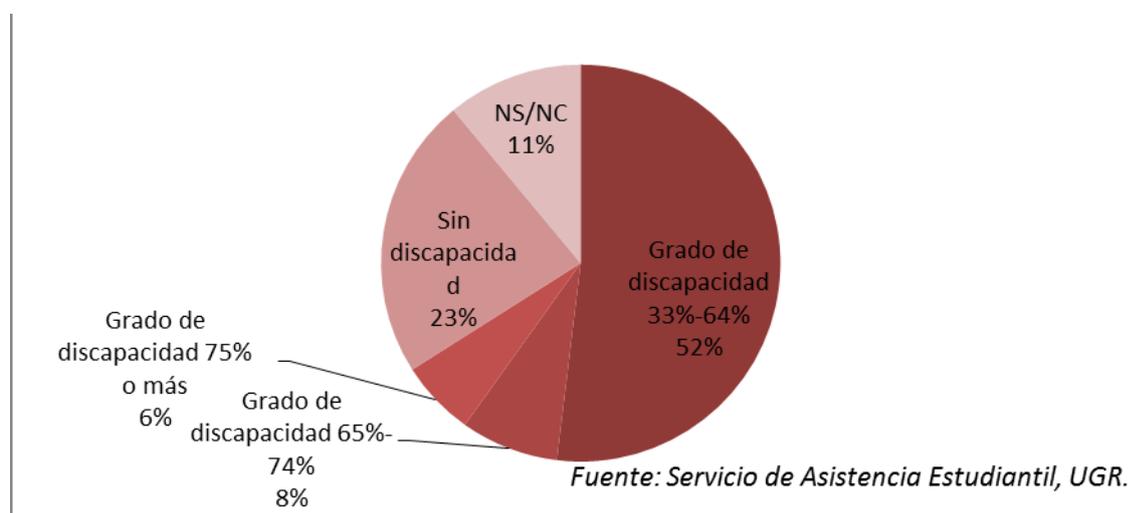
**Gráfico 4. Estudiantado con discapacidad por rango de edad.**

La clasificación que se expone en el siguiente gráfico (datos curso 19-20) está basada en dos leyes de educación. Una sería la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) y la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA) en las que aparece un nuevo concepto como el de necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE). Este nuevo y gran concepto engloba al estudiantado con necesidades educativas especiales debidas a diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial a las que hay que añadir al estudiantado con dificultades específicas de aprendizaje (DEA) como la dislexia, discalculia o disfasia, al estudiantado que presenta trastorno por déficit de atención con o sin hiperactividad (TDAH) y a quienes presentan trastorno generalizado del desarrollo con síndrome de Asperger. También está incluido el estudiantado que presenta altas capacidades intelectuales, trastorno de la conducta alimentaria así como diferentes enfermedades que no han sido valoradas como discapacidad.

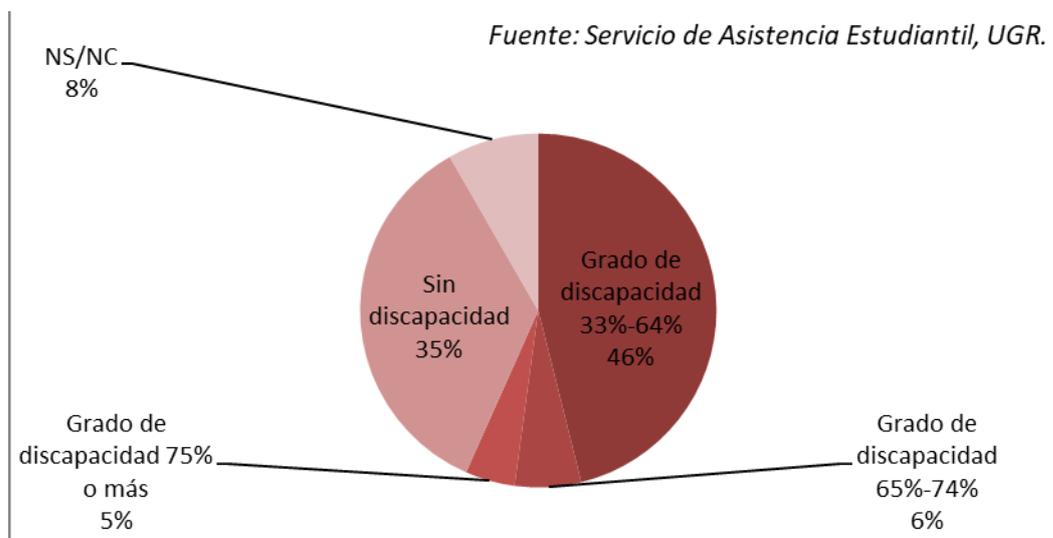


**Gráfico 5. Tipos de discapacidad y/o NEAE (curso 19-20).**

Respecto al grado de discapacidad reconocido, como ya viene siendo habitual, la mayoría del estudiantado con discapacidad está dentro del intervalo del grado total de discapacidad del “33 a 64”. En la siguiente gráfica se observan datos del curso 19-20.



**Gráfico 6. Grado de discapacidad en estudiantes hombres.**



**Gráfico 7. Grado de discapacidad en estudiantes mujeres.**

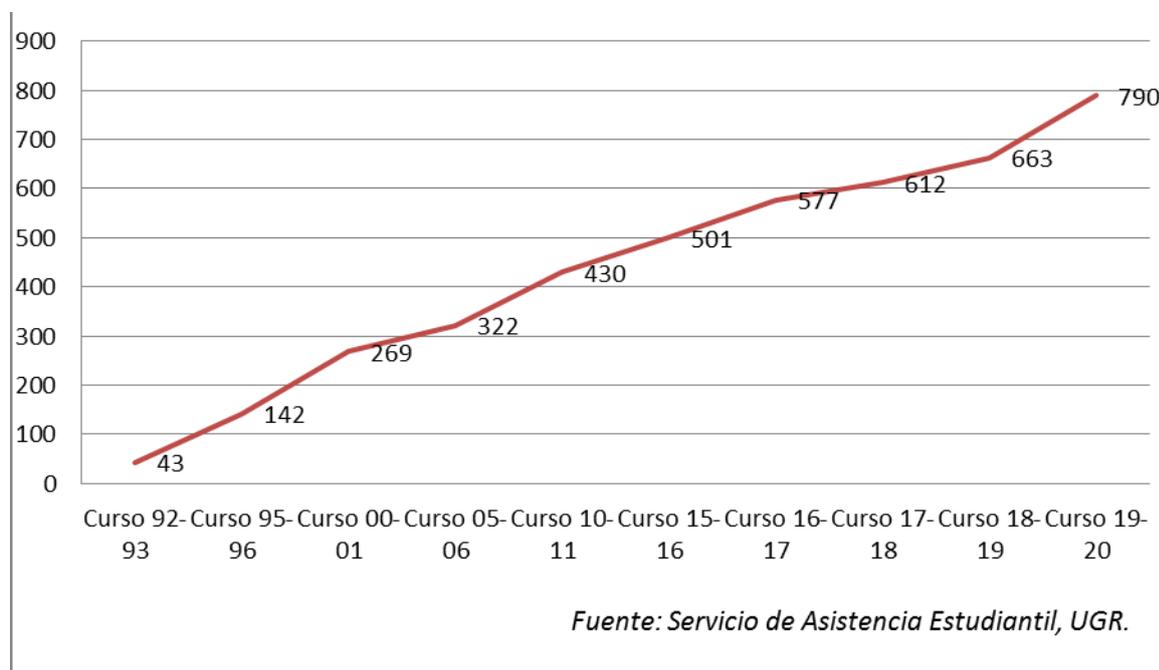
Hay que destacar el aumento con respecto al curso anterior de estudiantado censado que figura en el intervalo "sin discapacidad". En esta categoría se engloba al estudiantado que presenta necesidades específicas de apoyo educativo o algún tipo de enfermedad que no tiene que conllevar tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, pero que sí requieren atenciones específicas para que puedan acceder a los estudios matriculados.

Como puede observarse en la tabla siguiente, el estudiantado con discapacidad en el curso 19-20 se matriculó en la práctica totalidad de las distintas Facultades y E.T.S.

Facultades y ETS	Género			
	Alumno	Alumna	Total	%
Bellas Artes	11	25	36	4,6
Ciencias	35	17	52	6,6
Ciencias del Deporte	13	2	15	1,9
Ciencias Económicas y Empresariales	25	17	42	5,3
Ciencias de la Educación	11	42	53	6,7
Ciencias Políticas y Sociología	14	5	19	2,4
Ciencias de la Salud	12	20	32	4,1
Ciencias de la Salud Ceuta	7	5	12	1,5
Ciencias Sociales y Jurídicas Melilla	3	6	9	1,1
Relaciones Laborales y Recursos Humanos	6	4	10	1,3
Comunicación y Documentación	7	4	11	1,4
Derecho	17	20	37	4,7
Educación, Economía y Tecnología Ceuta	8	7	15	1,9
Ciencias de la Educación y del Deporte Melilla	6	10	16	2
Ciencias de la Salud Melilla	7	9	16	2
Farmacia	14	19	33	4,2
Filosofía y Letras	40	49	89	11,3
Medicina	20	33	53	6,7
Odontología	4	3	7	0,9
Psicología	16	13	29	3,7
Trabajo Social	4	5	9	1,1
Traducción e Interpretación	4	14	18	2,3
E.T.S. Ingeniería de Edificación	5	2	7	0,9
E.T.S. de Arquitectura	4	5	9	1,1
E.T.S. Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	1	0	1	0,1
E.T.S. Ingenierías de Informática y Telecomunicaciones	25	4	29	3,7
Centro de Magisterio La Inmaculada	5	9	14	1,8
Posgrado	51	40	91	11,5
Doble Titulación	16	9	25	3,2
Movilidad Internacional	0	1	1	0,1
Total	391	399	790	100

**Tabla 1. Estudiantado con discapacidad y/o NEAE por género y por centro de estudios.**

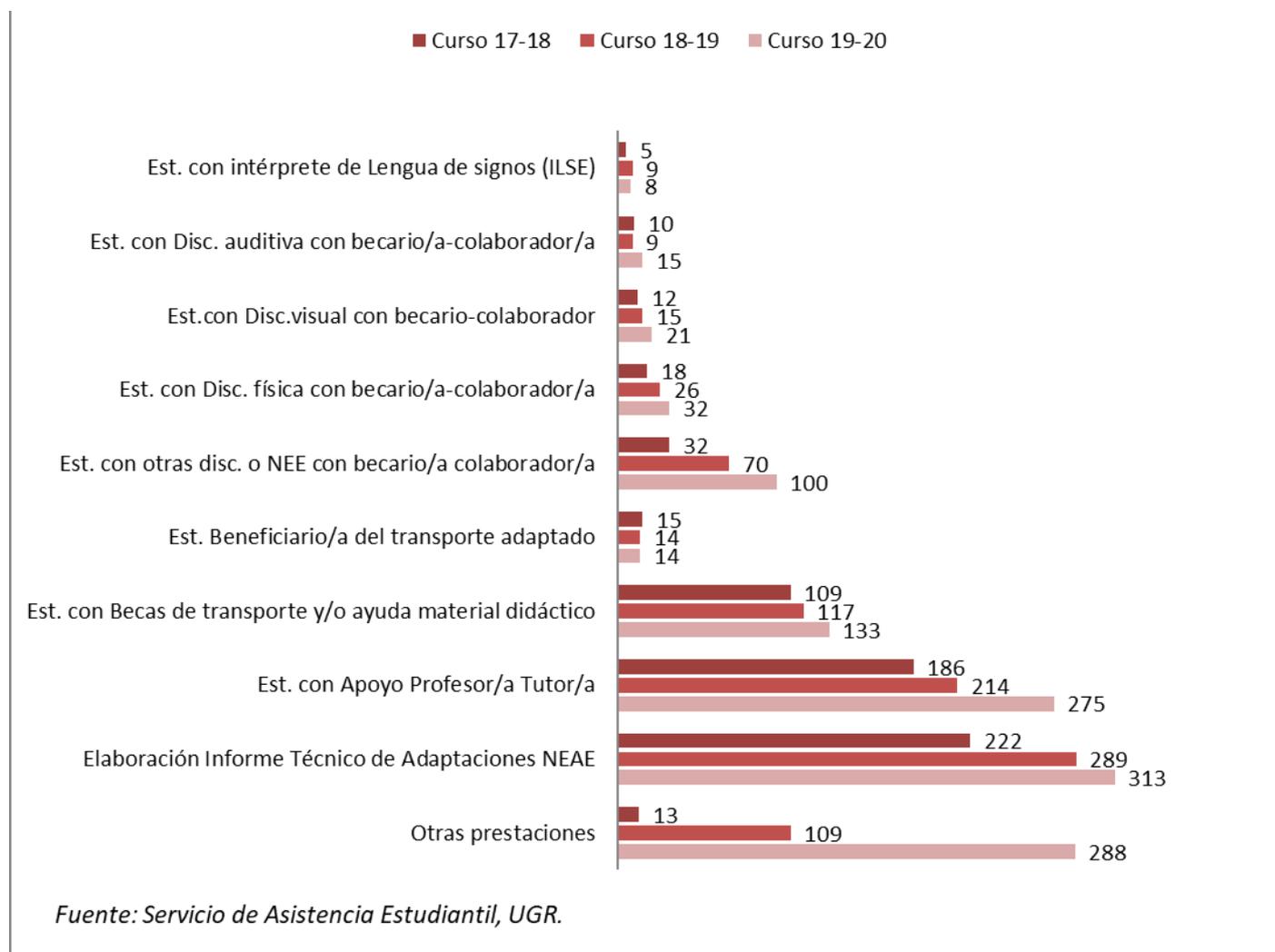
El número de estudiantado con discapacidad y NEAE en la Universidad de Granada se ha incrementado año tras año desde que se tiene registro:<sup>2</sup>



**Gráfico 8. Estudiantado con discapacidad y/o NEAE.**

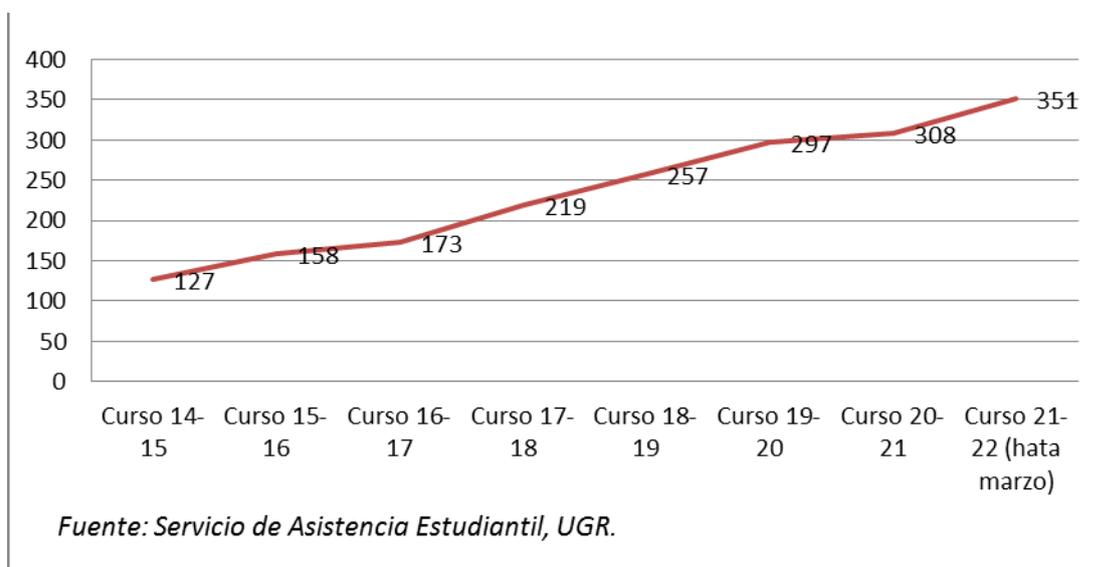
<sup>2</sup> Datos facilitados por el Gabinete de Atención Social durante el curso “Promoviendo una universidad inclusiva por, para y desde la discapacidad” celebrado en mayo y junio de 2021. En la fecha de elaboración de este documento no se disponen de datos actualizados para el curso 2021-2022 por el cambio en el sistema de recogida de datos.

En relación a las ayudas y apoyos facilitados al estudiantado con discapacidad y/o NEAE, durante los cursos académicos 2017-2018, 2018-2019 y 2019-2020 destacan los siguientes:



**Gráfico 9. Ayudas y apoyos al estudiantado con discapacidad y/o NEAE.**

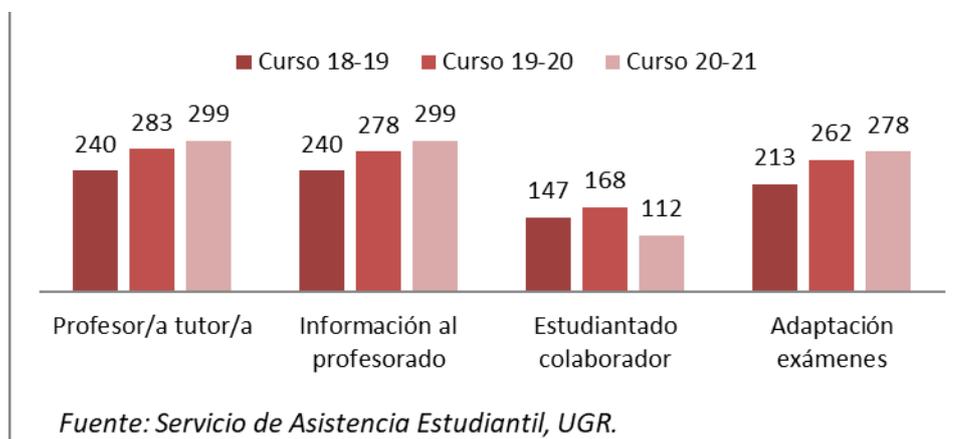
Igualmente, la evolución del estudiantado NEAE atendido por el Servicio de Asistencia Estudiantil<sup>3</sup> ha evolucionado considerablemente en los últimos años, tal como se puede observar en la siguiente gráfica. Durante el curso 2021/2022 (hasta marzo), se atendió a 351 estudiantes dentro del Programa de Intervención hacia estudiantado con discapacidad y necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE).



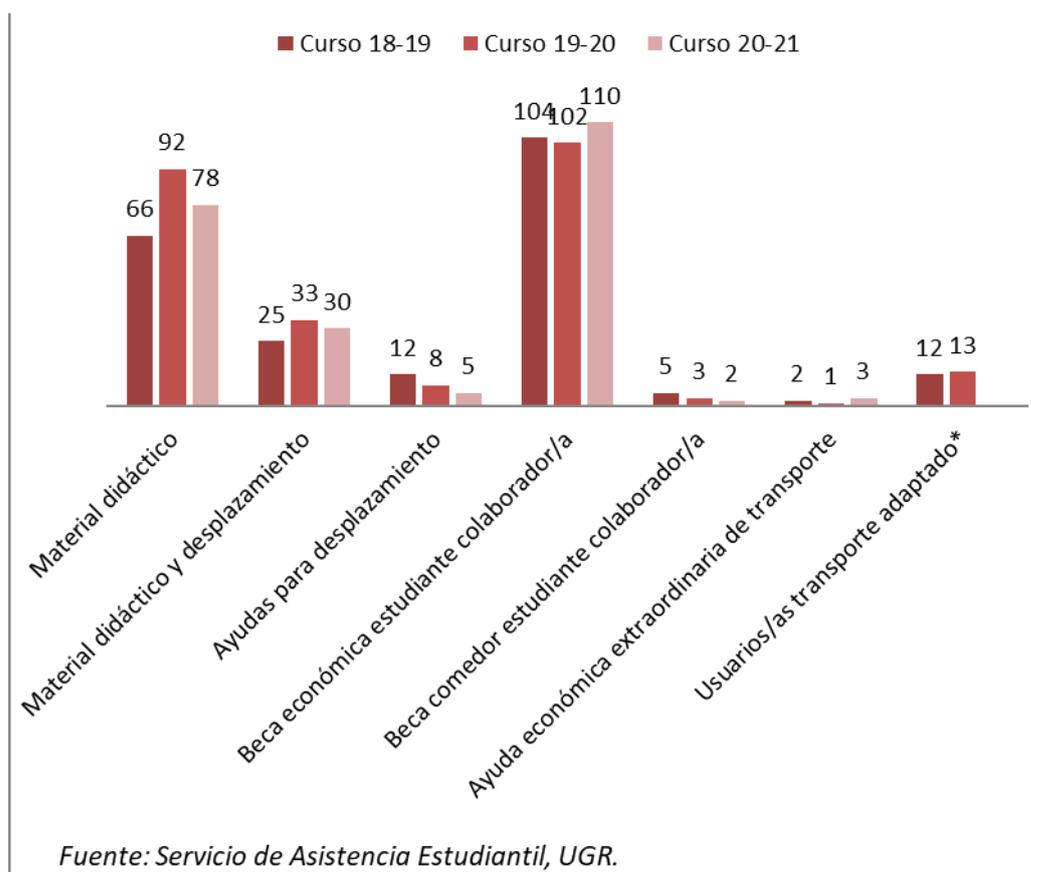
**Gráfico 10. Estudiantado NEAE con apoyos y adaptaciones.**

<sup>3</sup> Datos facilitados por el Gabinete de Atención Social durante el curso “Promoviendo una universidad inclusiva por, para y desde la discapacidad” celebrado entre marzo y mayo de 2022.

Respecto a los apoyos y adaptaciones y las ayudas económicas otorgadas dentro de este Programa de Intervención hacia estudiantado con discapacidad y NEAE en los cursos 18-19, 19-20 y 20-21 se han distribuido de la siguiente manera:



**Gráfico 11. Apoyos y adaptaciones aprobadas en el Programa de Intervención hacia estudiantado con discapacidad.**

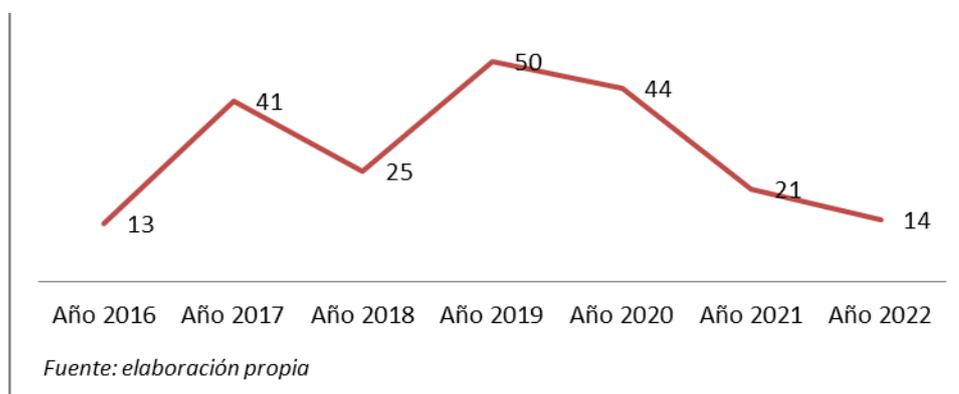


**Gráfico 12. Ayudas económicas aprobadas en el Programa de intervención hacia estudiantado con discapacidad.**

### MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA ADOPTADAS PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS) Y PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI).

Desde el Secretariado para la Inclusión del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad se ofrecen a PDI y PAS, a través de medidas de acción positiva (en adelante MAP), apoyos y medios necesarios para impedir cualquier situación de discriminación por motivos de discapacidad. Estas medidas de acción positiva se encuentran reguladas en la Normativa para la adopción de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades para el PAS y el PDI con discapacidad de la Universidad de Granada.

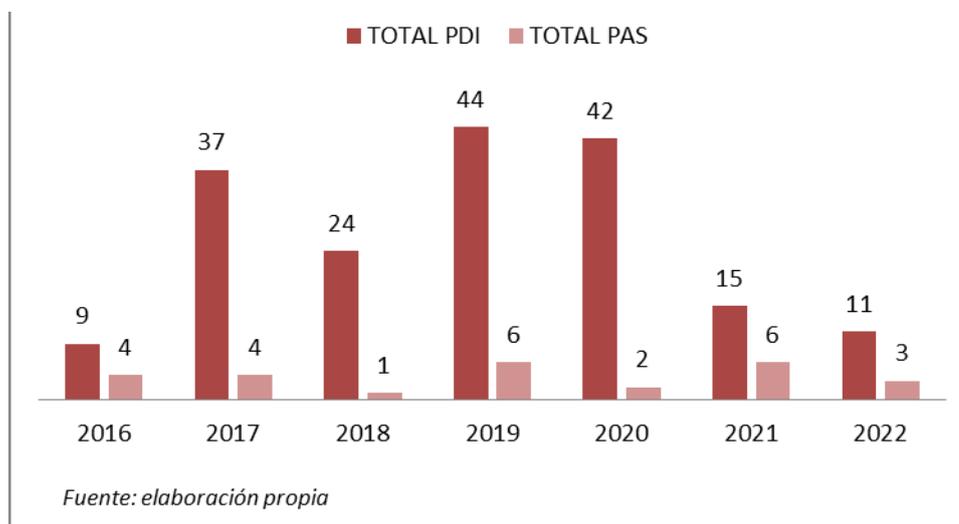
Según datos disponibles desde el año 2016, la evolución del total de las MAP adoptadas se puede observar en el siguiente gráfico:



**Gráfico 13. Total MAP adoptadas entre 2016 y 2022.**

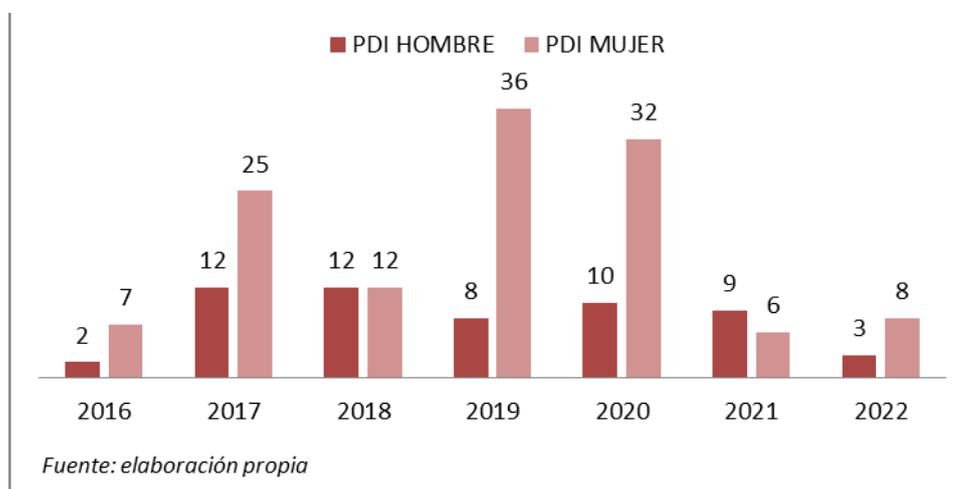
En los datos se incluyen tanto las MAP de nueva adopción como aquellas que son renovación de solicitudes anteriores. Los datos del año 2022 no están completos, ya que a fecha de elaboración del Plan solo se ha resuelto una de las dos convocatorias anuales.

En el siguiente gráfico se observa el total de MAP que se han adoptado entre el colectivo de PDI y PAS, siendo el PDI el colectivo que solicita y recibe mayor número de medidas en cada año.

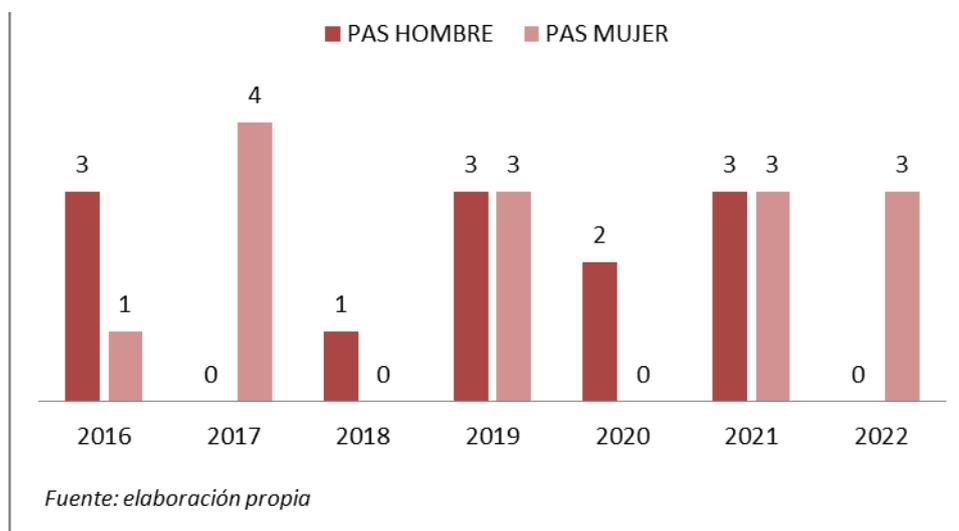


**Gráfico 14. Total MAP adoptadas por colectivo.**

Respecto a la distribución por sexos, tanto en el colectivo del PDI como del PAS hay mayor presencia de mujeres que han solicitado y recibido MAP.

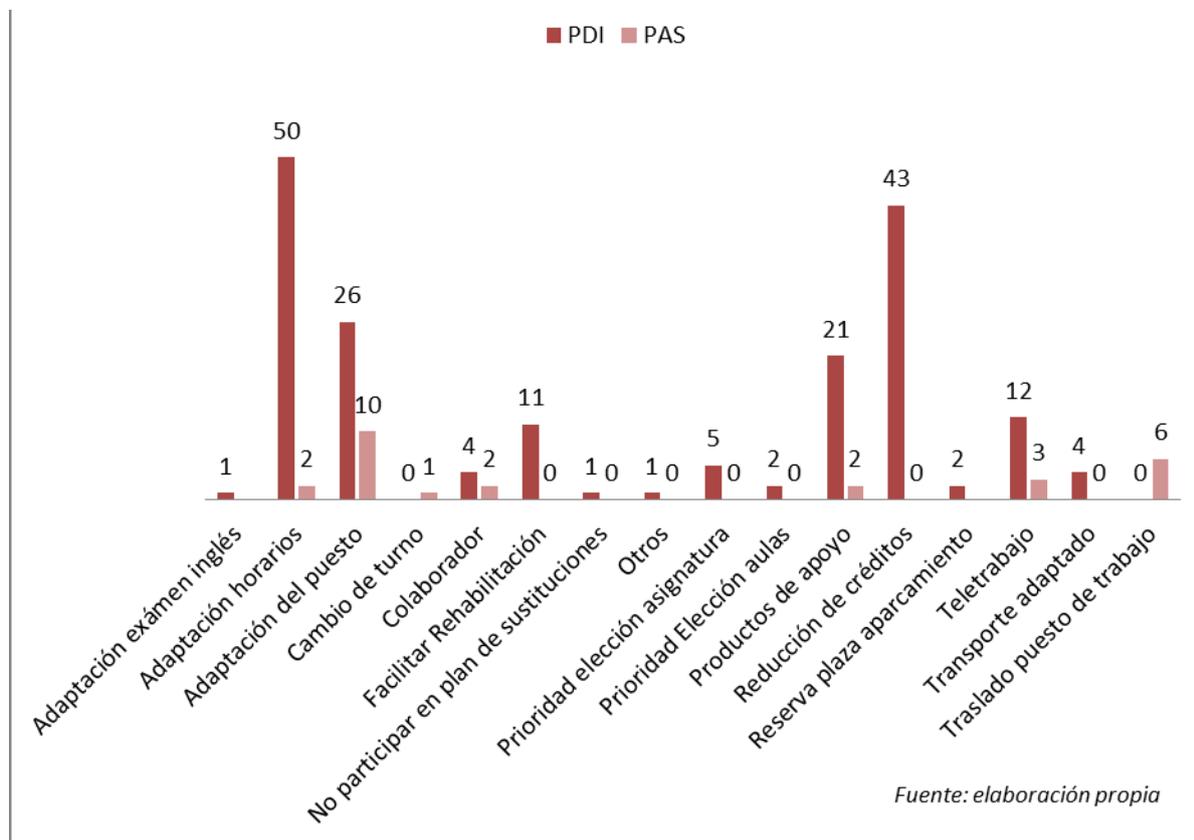


**Gráfico 15. MAP por sexo y colectivo (PDI).**



**Gráfico 16. MAP por sexo y colectivo (PAS).**

Por último, según tipos de MAP adoptadas, para el colectivo del PDI destacan la adaptación de horarios, la reducción de créditos, la adaptación del puesto y los productos de apoyo. Para el colectivo del PAS las principales medidas adoptadas han sido la adaptación al puesto y el traslado de puesto de trabajo.



**Gráfico 17. Tipos de MAP adoptadas por colectivo.**

## CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado de la situación de partida, queda patente que el compromiso de la Universidad de Granada con la inclusión social de los colectivos vulnerables y con la Accesibilidad Universal se ha materializado hasta ahora en una serie de servicios y apoyos que se ofrecen a la comunidad universitaria en su conjunto, atendiendo las necesidades específicas de cada colectivo universitario en este ámbito. En los últimos años se han realizado grandes avances en materia de accesibilidad universidad e inclusión social en el ámbito universitario, sin embargo, aún es necesario seguir aunando esfuerzos en nuestro compromiso por los derechos humanos, el fomento de la igualdad, la responsabilidad social y la lucha contra cualquier tipo de discriminación.

Como se ha podido observar en el análisis del punto de partida, las personas con discapacidad y/o NEAE es el colectivo que recibe más apoyos y atención por parte de la Universidad de Granada, aunque otros colectivos en riesgo de exclusión social como personas refugiadas o demandantes de asilo, estudiantes de familias monoparentales, estudiantado con progenitores/as en situación de desempleo, estudiantado con enfermedades, estudiantado en precaria situación económica, familias numerosas, víctimas de violencia de género, etc... también reciben apoyos económicos o becas de estudios, pero en menor medida. Sin embargo, se considera una carencia de la Universidad de Granada que no se atienda de la misma manera al resto de colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión social, siendo necesario tener en cuenta la situación y necesidades concretas de estos colectivos con el objetivo de proporcionar los apoyos necesarios para que tengan una participación real y efectiva en el ámbito universitario y en la sociedad en general.

Por otro lado, aunque la Universidad de Granada tiene un largo recorrido avanzado en lo relativo a la Accesibilidad Universal, aún es necesario seguir trabajando para que la accesibilidad física, cognitiva y sensorial así como el diseño para todas las personas alcance todos los espacios, recursos y actividades de la Universidad de Granada. Trabajar para asegurar la Accesibilidad universal en la Universidad de Granada es asegurar que todas las personas participen y sean incluidas en la sociedad en general y en el espacio universitario en particular.

Para dar respuesta a estas carencias y necesidades detectadas, consideramos prioritario la puesta en marcha de este I Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión Social de la Universidad de Granada que unifique y mejore todas las actuaciones que ya se están realizando en el ámbito de la accesibilidad universal y la inclusión social en nuestra universidad, amplíe los colectivos en situación de vulnerabilidad a los que se van a dirigir las actuaciones de la UGR y, además, suponga una hoja de ruta para dar respuesta a las necesidades detectadas en el ámbito universitario y en la sociedad en general.

## ■ MARCO LEGAL

La naturaleza de la exclusión social tiene un carácter multidimensional que conlleva afrontar unos factores y situaciones muy diversas, cuyo abordaje en algunas ocasiones requiere transformaciones estructurales. La acumulación de estos factores de riesgo supone barreras que dificultan la participación social de quienes la padecen y, por tanto, es este carácter acumulativo el que marca la diferencia con otras situaciones de riesgo menos intensas. Por ello, los recursos y medidas sociales consiguen que buena parte de estas situaciones no empeoren, permitan la participación en igualdad de oportunidades y garanticen un sistema educativo inclusivo en todos los niveles.

El carácter holístico del presente Plan abarca tanto la esfera educativa como la laboral, por lo que las normativas que se exponen en esta revisión del marco normativo consideran ambos ámbitos. A continuación, se mencionan brevemente las leyes y normas que justifican los ejes, objetivos y acciones de este plan.

## MARCO INTERNACIONAL

**La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)** de 1948 establece que “el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos”, por lo que los Estados deben “hacer accesible a todos, en condiciones de igualdad total y según la capacidad de cada uno, la enseñanza superior” (art. 26.1) y por otro lado, establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (art.23). La enseñanza constituye un derecho humano de carácter universal reconocido por la UNESCO, que expone que todos los seres humanos deben tener acceso a la educación tanto de derecho como de hecho y, en la educación superior, el art. 26 de la DUDH expone las medidas para facilitar el acceso a los estudios universitarios. La UNESCO adoptó la Convención relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza en 1960, como parte de su misión para comprender “el ideal de igualdad de oportunidades educativas sin tener en cuenta la raza, el sexo o cualquier tipo de distinción, económica o social”. Este mismo derecho está igualmente reconocido en el artículo 27 de nuestra Constitución. Las sociedades y gobiernos enfrentan el reto de hacer efectivo el cumplimiento de estos derechos, asegurando que las instituciones de educación superior garanticen las mismas oportunidades a todas las personas y evitando situaciones de segregación o exclusión social.

Por otro lado, el artículo 13.2 c) del **Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales de la Organización de Naciones Unidas** indica que “La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita”.

Por su parte, la **Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad**, aprobada en Nueva York en diciembre de 2006, y en vigor en España desde mayo de 2008, tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. En concreto, en la convención se recogen, entre otras cuestiones, aspectos sobre la toma de conciencia por parte de la sociedad en relación a las personas con discapacidad; medidas para asegurar la accesibilidad universal; derecho a vivir de forma independiente y la inclusión en la comunidad; la libertad de expresión y de opinión y acceso a la información; el derecho a la educación; derecho al trabajo y empleo; participación en la vida política y pública; participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte; aspectos todos ellos a los que se contribuye a través de este I Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión social.

En esta misma línea, la **Agenda de Desarrollo Sostenible 2030**, de Naciones Unidas, exige a todos los países y los agentes sociales y económicos un mayor esfuerzo para garantizar la equidad y la inclusión como parte de sus objetivos. La inclusión se contempla de manera transversal ya que contempla la necesidad de datos desagregados sobre discapacidad para hacer seguimiento al cumplimiento; hace referencia a las personas “vulnerables” o en situación de riesgo de exclusión social y utiliza las expresiones “no dejar a nadie atrás” e “inclusión” en numerosas ocasiones. Asimismo, también se refleja de forma específica en las metas, en concreto:

- 4.5 Acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y formación profesional
- 4.a Instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad
- 8.5 Empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas
- 10.2 Inclusión social, económica y políticas de todas las personas
- 11.2 Sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todas las personas
- 11.7 Acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles.
- 17.18 Aumento de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por discapacidad.

## MARCO EUROPEO

Este compromiso político también se encuentra recogido en la **Estrategia Universidad 2020 (ET2020) de la Unión Europea**, en la que uno de los ámbitos prioritarios para el año 2020 fue la promoción de la educación inclusiva, la igualdad, la equidad, la no discriminación y las competencias cívicas. Su recomendación número cinco, recoge de forma detallada las medidas relacionadas con el refuerzo de la educación y la formación para promover el acceso al mercado de trabajo y la reducción del abandono educativo.

La educación se revela como un factor integrador y que refuerza la cohesión social. En sí una universidad inclusiva es aquella que da la bienvenida a la diversidad, como actitud y valor en alza (Muntaner, 2010). Diversos estudios académicos y empíricos han llegado a la conclusión compartida de que el nivel educativo determina las trayectorias vitales y laborales de las personas y la educación se revela como un factor integrador y que refuerza la cohesión social (Moreno, 2011; Flaquer, 2010, entre otros.).

En materia laboral, la UE establece a través de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, el marco general para la inclusión laboral y la lucha contra la discriminación en el trabajo por motivos de religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual con el fin de que los estados miembros apliquen el principio de igualdad de trato. Para ello, propone realizar los ajustes razonables necesarios para garantizar la equidad, así como adaptar instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, funciones laborales y la provisión de formación especializada.

## MARCO NACIONAL

En nuestro país, la **Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023**, fija como Meta Estratégica 2 la Inversión social en las personas, centrándose en las políticas de educación, formación y empleo, bajo el enfoque de la inclusión activa, entendiendo que la educación es primordial para garantizar el desarrollo pleno del potencial de las personas, así como su inserción social, y el empleo constituye uno de los factores clave en el proceso de inclusión en la sociedad. Asimismo, establece como objetivo 2.1 la Educación equitativa e inclusiva: “Promover una educación inclusiva, especialmente entre jóvenes y adultos con baja cualificación, que reduzca el abandono educativo temprano, mejore los niveles de cualificación y dote a los ciudadanos y ciudadanas de las habilidades y competencias, personales y profesionales, necesarias para su inserción exitosa en el mercado de trabajo”. Según pone de manifiesto el documento, la educación tiene un elevado potencial transformador constituyendo la herramienta más poderosa para mejorar la vida de las personas y multiplicar sus oportunidades. Es también el principal mecanismo de prevención de la pobreza y la exclusión social pues determina la empleabilidad futura y permite romper el ciclo de transmisión intergeneracional de la pobreza.

En esta línea, la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023, recalca la importancia de poner el acento sobre la necesidad de garantizar el acceso y permanencia en la educación a los/as menores más vulnerables pues, en caso contrario, se estará perpetuando su situación de exclusión social. Por otro lado, la lucha contra el fracaso escolar y el absentismo son claves en este sentido. En muchos casos los problemas familiares, sociales e incluso culturales se trasladan a la escuela dando lugar a unos deficientes resultados académicos e incentivando el abandono de los estudios. Las acciones preventivas y los programas de refuerzo escolar, especialmente en ciertos colectivos como la población inmigrante o gitana, se convierten en elementos fundamentales en la lucha frente a estos fenómenos.

La inclusión activa como pilar estructural del Plan responde a una concepción multidimensional de la pobreza (carencia de recursos para satisfacer las necesidades básicas) y la exclusión social (proceso de pérdida de integración o participación de la personas en la sociedad y en los diferentes ámbitos económico, político y social). En definitiva, la exclusión es un fenómeno multicausal y complejo que ha de ser abordado desde una estrategia “holística” como la de la inclusión activa (PNAIN).

El 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** establece los principios generales aplicables en la ocupación pública y regula lo que es común al personal funcionario de todas las administraciones públicas, así como las normas legales específicas aplicables al personal laboral que está a su servicio. En este sentido, también establece la reserva de ofertas públicas de empleo para personas con discapacidad y la adaptación en tiempo y medios de los procesos de selección.

El 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 y la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación. Esta normativa reconoce el derecho de las personas con discapacidad a una educación inclusiva y establece también la obligación de las universidades de adaptar los exámenes y sus convocatorias. En esta línea, también reconoce que la universidad ha de formar de manera continuada a su personal en materia de inclusión y accesibilidad.

El Real decreto 412/2014, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de grado de 2014, es la normativa que establece que el 5% de las plazas de grado ofrecidas se tienen que reservar al estudiantado con discapacidad.

El Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario reconoce:

- El derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las diferentes etapas educativas.

- Especifica las obligaciones, las condiciones y las acciones que se han de llevar a cabo para garantizar estos derechos en el caso del estudiantado con discapacidad en el acceso y la admisión, en la movilidad nacional e internacional, en las tutorías, en las prácticas, en la comunicación de las cualificaciones, en las revisiones, etc.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, establece en los términos establecidos por el ordenamiento jurídico, que el estudiantado tendrá derecho a: [...] La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos. Esta ley también regula específicamente los derechos de las personas con discapacidad:

1. La igualdad de oportunidades del estudiantado y los otros miembros de la comunidad universitaria.
2. La no discriminación, directa o indirecta, en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos.
3. Una variedad de medios, apoyos y recursos a disposición que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades.
4. La accesibilidad en los entornos, los edificios, las instalaciones y las dependencias, así como en los espacios virtuales, servicios, procedimientos y suministro de información.
5. Unos planes de estudios que tengan en cuenta que la formación en cualquier profesión se tiene que hacer desde el respeto y la promoción de los derechos humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.
6. La exención total de tasas y precios públicos al estudiantado con discapacidad certificada del 33%.

## MARCO ANDALUZ

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, cabe destacar diversos planes y estrategias llevados a cabo por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, entre ellas:

- la Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social. Intervención en Zonas Desfavorecidas (ERACIS) aprobada en 2018, cuya misión es “contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas que viven en zonas desfavorecidas, a través del diseño, organización y evaluación de la política y gestión pública autonómica y local, promoviendo la participación activa de la ciudadanía, de las diferentes administraciones, de las entidades públicas y privadas implicadas en el desarrollo de la zona” reconociendo a la Universidad como un agente importante en el desarrollo de sus acciones y en particular en el acercamiento del ámbito académico a las zonas desfavorecidas a través de la celebración de jornadas,

conferencias, seminarios, grupos de debate, realización de investigaciones, entre otros.

- Plan Integral para la inclusión de la comunidad gitana de Andalucía 2017-2020, en el que se establece la relación con las universidades andaluzas para llevar a cabo varias de las acciones previstas relacionadas con la mejora de la competencia intercultural gitana en las y los profesionales de los centros de salud; con la promoción y difusión del conocimiento sobre la comunidad gitana en los ámbitos académicos y universitarios o con el aumento del nivel educativo de la población gitana adulta.
- Programa de Mayoría de Edad para jóvenes que han sido tutelados/as (P+18).
- La Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía establece en su artículo 22 las medidas que se deben aplicar en el ámbito de la educación universitaria:
  - a) Deberán disponer de un censo del estudiantado universitario con discapacidad en el que se incluirán datos sobre edad, sexo, tipo y grado de discapacidad, en su caso, título que se cursa y los apoyos requeridos. En la recogida y tratamiento de estos datos se atenderá a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.
  - b) Contar con la correspondiente unidad o servicio de atención o apoyo a la discapacidad, a través del cual se proporcionará la atención directa que requieran los alumnos y las alumnas con discapacidad, y se coordinarán los diferentes planes de accesibilidad, formación, voluntariado, entre otros, desarrollados a fin de atender las necesidades específicas de este estudiantado.
  - c) Elaborarán un plan de accesibilidad universal con la finalidad de eliminar barreras físicas, de la información y la comunicación en los diferentes entornos universitarios, tales como edificios, instalaciones y dependencias, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información de acuerdo con las condiciones y plazos establecidos en la normativa de accesibilidad universal. En dicho plan incorporarán también medidas a fin de combatir los estereotipos discriminatorios asociados a la discapacidad.
  - d) Realizarán las adaptaciones o ajustes razonables de las materias curriculares de las asignaturas cuando, por sus necesidades educativas especiales, un alumno o una alumna así lo solicite, siempre que tales adaptaciones o ajustes no les impidan alcanzar un desarrollo suficiente de los objetivos previstos para los estudios de que se trate. Para ello, las universidades habilitarán el correspondiente procedimiento, en el que tendrá que ser oída la persona con discapacidad.
  - e) Incluirán la materia de atención a las personas con discapacidad en los planes de formación de su personal.

f) Promoverán la participación de estudiantado con discapacidad en los programas de movilidad estudiantil tanto nacional como internacional que desarrollen.

g) Arbitrarán los mecanismos necesarios para que las actuaciones a nivel de información, investigación y servicios relacionados con estudiantado, personal docente e investigador, y personal de administración y servicios con discapacidad respondan a los fines y principios de actuación previstos en esta ley.

- El R.D. 2271/2004 por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad y el Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía, el cupo no debe ser inferior al cinco por ciento de las plazas ofertadas.
- La Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía establece en su art. 28 la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

## MARCO UNIVERSITARIO

Los Estatutos de la Universidad de Granada aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio, establecen el compromiso de la Universidad de Granada en la consecución de fines entre los que se encuentra la transmisión de los valores superiores de nuestra convivencia, la igualdad entre mujeres y hombres, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del diálogo, de la paz, del respeto a la diversidad cultural y de la cooperación entre los pueblos. Asimismo, establece como derecho específico del estudiantado, entre otros, el recibir un trato no discriminatorio por razones de sexo, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

Por otro lado, los Estatutos de la Universidad de Granada reconocen la necesidad de apoyar y proteger los derechos de los miembros con discapacidad de la Comunidad universitaria. Los artículos 3 y 28.2 señalan el compromiso de la universidad en el apoyo permanente a las personas con discapacidad. Igualmente, en su artículo 101 f) reconoce como derecho de los y las miembros de la Universidad de Granada “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 y la igualdad entre mujeres y hombres”. Por último, el artículo 143. 2 establece que “La Universidad de Granada podrá establecer también medidas de acción positiva a favor de sus estudiantes con familiares a cargo, víctimas del terrorismo, víctimas de la violencia de género y con necesidades especiales, en los programas de becas y ayudas al estudio que tenga establecidos con carácter general o en otros específicos”. En definitiva, el espacio educativo se erige como un nivel de inversión estratégico para la promoción del bienestar ciudadano, la reducción de las desigualdades sociales y la promoción social de la ciudadanía.

El Plan Director en su Eje Director VII: Universidad Socialmente Comprometida, establece el compromiso de la Universidad de Granada con la contribución a la formación de una ciudadanía dotada de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia. Entre varias de sus líneas estratégicas para este eje VII, contempla la Línea estratégica VII.2. Nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad, en la que se incluyen diversas acciones orientadas a la coordinación en materia de accesibilidad, al fomento de actuaciones para los colectivos de la comunidad universitaria con discapacidad y a la consolidación de la interacción con la sociedad.

Por otro lado, las Estrategias de Desarrollo Humano Sostenible UGR 2030, son un documento que pretende servir de guía y orientación para contribuir al desarrollo humano sostenible desde los diferentes ámbitos de acción de la universidad, englobando todas las actuaciones que se vienen realizando en nuestra universidad en este sentido y aquellas que se realizarán a futuro. Asumiendo la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible como marco de acción, este documento establece un conjunto de

56 líneas de actuación, definidas para cada ODS, que se desarrollan en un total de 284 acciones tangibles y medibles que implican a toda la estructura universitaria. En concreto la Esfera 1 Personas: Una universidad de dimensión humana, comprometida y responsable socialmente, se centra en poner fin a la pobreza y el hambre en todas sus formas y asegurar la dignidad e igualdad de todas las personas.

La Universidad de Granada defiende un modelo de universidad centrado en la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas, que garantice un acceso y progreso equitativo a la educación superior y a su desarrollo personal y profesional en la sociedad. En base a este enfoque de las personas centra su compromiso en el cuidado de la vida como valor esencial, a través de sus políticas de igualdad, inclusión y compromiso social, asegurando espacios y recursos que promuevan una igualdad e inclusión real y efectiva de todas las personas, promoviendo una cultura de paz, cuidados, corresponsabilidad y conciliación. Valores esenciales que permean la formación al estudiantado, basado no solo en conocimientos, sino en generar ciudadanía responsable socialmente para ser modelo e impulso del desarrollo de nuestro entorno.

Entre la normativa propia de la Universidad de Granada, cabe destacar lo siguiente:

- Normativa para la Atención al Estudiantado con Discapacidad y otras Necesidades Específicas de Apoyo Educativo publicada en el BOUGR núm. 111, de 10 de octubre de 2016, que guía las medidas y desarrolla los derechos del estudiantado NEAE.
- Normativa para la adopción de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades para el PAS y el PDI con discapacidad de la Universidad de Granada, publicada en el BOUGR núm. 111, de 10 de octubre de 2016.

Esta normativa responde a la apuesta de la universidad por la inclusión efectiva de las personas con discapacidad y al compromiso de que todas las actuaciones 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 plena y efectiva en la vida universitaria y en la sociedad, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.

## ■ FINALIDAD Y COLECTIVOS BENEFICIARIOS

El fin principal de este Plan es promover la igualdad de oportunidades y la participación activa de quienes forman parte de la comunidad universitaria de la Universidad de Granada. Dentro de este Plan vamos a considerar como colectivos beneficiarios de sus acciones a todas las personas especialmente vulnerables que precisan de una intervención específica, salvo que se haga mención explícita a colectivos concretos.

- **Personas con discapacidad y/o NEAE:** aquellas 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. Asimismo, tendrán consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. (artículos 4.1 y 4.2 Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).
- **Personas cuidadoras no profesionales:** aquellas personas que cuidan a una persona dependiente a la que están unidas por nexo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta tercer grado.
- **Personas procedentes de Zonas con Necesidades de Transformación Social (ZNTS).** Según lo establecido en el Decreto-Ley 7/2013, de 30 de abril de medidas extraordinarias y urgentes para la lucha contra la pobreza y la exclusión social (BOJA n.º 85 de 03/05/2013), en su artículo 3º.3 se definen las ZNTS como aquellos espacios urbanos concretos y físicamente delimitados en cuya población concurren situaciones estructurales de pobreza grave y marginación social, y en las que sean significativamente apreciables problemas en las siguientes materias:
  - a) Vivienda, deterioro urbanístico y déficit en infraestructura, equipamiento y servicios públicos.
  - b) Elevados índices de absentismo y fracaso escolar.
  - c) Altas tasas de desempleo junta a graves carencias formativas profesionales.
  - d) Significativas deficiencias higiénico-sanitarias.
  - e) Fenómenos de desintegración social
- **Personas inmigrantes:** son aquellas que eligen trasladarse de país principalmente para mejorar sus vidas al encontrar trabajo o por educación, reunificación familiar, o por otras razones (migraciones climáticas).
- **Personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional (solicitantes de asilo, personas refugiadas, apátridas, personas acogidas al régimen de protección temporal y otros estatutos de protección subsidiaria):** personas que han tenido que huir de su propio país porque allí corren peligro de sufrir violaciones graves de derechos humanos y persecución por distintos motivos

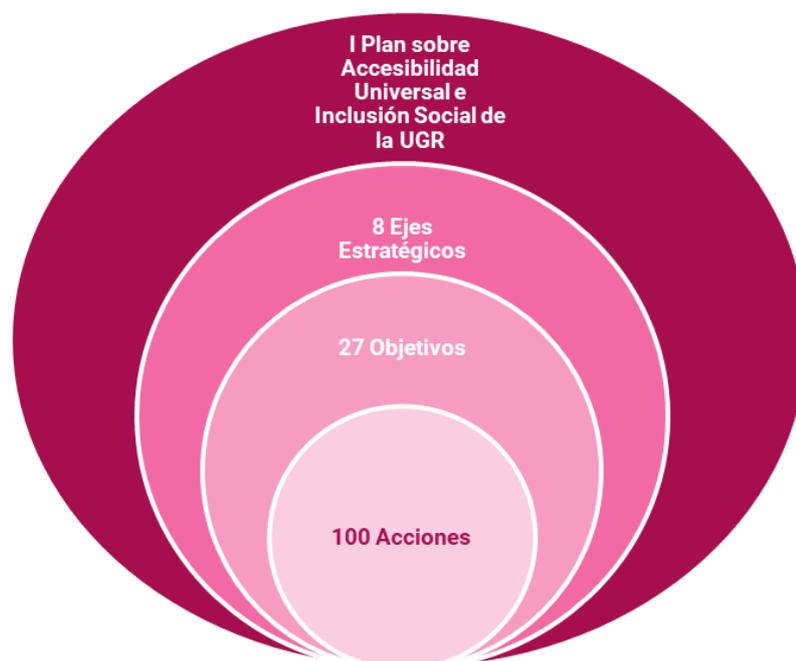
(etnia, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual o climáticas).

- **Mujeres Víctimas de violencia de género:** según la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se considerarán víctimas de violencia de género y tendrán reconocidos los derechos de esta norma sin necesidad de interposición de denuncia, tanto si se trata de violencia física, violencia psicológica, violencia sexual o violencia económica:
  - a) La mujer que, por el hecho de serlo, independientemente de su edad, orientación o identidad sexual, origen, etnia, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sufra un daño o perjuicio sobre su persona. A estos efectos, el término «mujer» incluye a las menores de edad que puedan sufrir violencia de género.
  - b) Las hijas y los hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre.
  - c) Las personas menores de edad, las personas mayores, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento.
  - d) Las madres cuyos hijos y cuyas hijas hayan sido asesinados/as
- **Familias monoparentales:** Las familias monoparentales son aquellos hogares constituidos por un padre o una madre a cargo de al menos un hijo o una hija menor de 18 años, o de un hijo/a mayor de 18 a 24 años que no aporta ingresos al hogar.
- **Juventud extutelada, tanto nacional como extranjera:** son jóvenes que han vivido una parte de su infancia bajo la tutela de la Administración Pública y que al alcanzar la mayoría de edad dejan de estar bajo esa tutela lo que supone que tengan que enfrentar este nuevo periodo sin contar con la madurez, los recursos sociales, económicos y el apoyo familiar necesario para enfrentar su transición a la vida adulta con las suficientes garantías.
- **Víctimas de discriminación por origen étnico, orientación sexual e identidad de género.**
- **Personas que forman parte de la Comunidad gitana.**
- **Personas con problemas de adicción.**
- **Personas reclusas o exreclusas.**
- **Personas con bajos recursos económicos.**
- **Personas mayores de 50 años.**

## ■ EJES ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS Y ACTUACIONES

El I Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión social de la Universidad de Granada está estructurado en tres niveles: ejes estratégicos, objetivos y acciones.

- Los ejes estratégicos expresan las líneas de actuación que guían la visión de futuro de la Universidad derivada del análisis estratégico. Este Plan está formado por 8 ejes estratégicos:
  - Eje Estratégico 1: Cultura Inclusiva Universitaria.
  - Eje Estratégico 2: Acceso, desarrollo académico, movilidad y participación activa del estudiantado.
  - Eje Estratégico 3: Formación de los/as futuros/as profesionales.
  - Eje Estratégico 4: Empleabilidad del estudiantado y egresados/as.
  - Eje Estratégico 5: Acceso y promoción del PAS y del PDI.
  - Eje Estratégico 6: Generación y transferencia de conocimiento para la construcción de sociedades inclusivas.
  - Eje Estratégico 7: Promoción de la inclusión en la sociedad desde el espacio universitario.
  - Eje Estratégico 8: Accesibilidad Universal
- Este Plan contiene 27 objetivos que engloban los fines a conseguir en cada eje estratégico
- Las acciones constituyen las actividades concretas necesarias para materializar los objetivos de cada eje estratégico. Este Plan se concreta en 100 acciones.



## **EJE ESTRATÉGICO 1. CULTURA INCLUSIVA UNIVERSITARIA**

Fomentar una cultura de inclusión que garantice, a través del compromiso y la concienciación de la comunidad universitaria, la igualdad de oportunidades en el ámbito personal, educativo y profesional.

### **OBJETIVO 1.1 Sensibilizar y concienciar sobre igualdad y diversidad a toda la comunidad universitaria.**

Responsables del objetivo: Todos los Vicerrectorados | Centros, Facultades y Escuelas

#### **ACCIONES: 6**

**Acción 1.1.1: Crear y difundir campañas de concienciación a través de un programa anual de sensibilización en inclusión y diversidad dirigido a toda la comunidad universitaria en coordinación con los servicios y unidades de la Universidad de Granada.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Extensión Universitaria | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación 2022

Indicador 1º  
Programa anual de sensibilización en inclusión y diversidad  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º  
Número de campañas realizadas  
Medición: Cuantía

Indicador 3º Grado de sensibilización adquirida después de las campañas realizadas  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de la acción y análisis de contenidos  
Fuente: Memoria de Gestión. Encuesta.  
Seguimiento: Anual

**Acción 1.1.2: Celebrar actos y eventos conmemorativos por los días internacionales destinados a la visibilización de los diferentes colectivos.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad |  
Centros, Facultades y Escuelas

Implantación 2022

Indicador 1º

Calendario de los días internacionales de diferentes colectivos.

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de actos y eventos conmemorativos realizados.

Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de Gestión.

Seguimiento: Anual

**Acción 1.1.3: Generar materiales de sensibilización, divulgación y formación en esta materia para que puedan ser utilizados por cualquier servicio o centro de la Universidad de Granada en el desarrollo de actividades divulgativas, lúdicas, culturales, deportivas, etc.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad |  
Centros, Facultades y Escuelas

Implantación 2022

Indicador 1º: Número de materiales de sensibilización, divulgación y formación realizados

Medición: Cuantía

Estrategia: Encuesta.

Fuente: Inventario del material. Encuesta de calidad.

Seguimiento: Anual

**Acción 1.1.4: Adquirir por parte de las bibliotecas y centros universitarios de material especializado en estas temáticas.**

Responsables de la acción: Biblioteca | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Centros, Facultades y Escuelas | Departamentos  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de recursos bibliográficos especializados en esta temática adquiridos por la UGR.

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de recursos bibliográficos distribuidos en cada Campus.

Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de datos

Fuente: Catálogo de la Biblioteca

Seguimiento: Anual

**Acción 1.1.5: Ofrecer cursos de formación especializados en inclusión y diversidad con reconocimiento de créditos para el estudiantado**

Responsables de la acción: Todos los Vicerrectorados | Centros, Facultades y Escuelas

Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de cursos ofertados

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de participantes

Medición: Cuantía

Indicador 3º: Grado de conocimiento alcanzado

Medición: Porcentaje

Fuente: Memoria de los cursos. Encuesta

Seguimiento: Anual

**Acción 1.1.6: Divulgar a través de los medios de difusión universitarios las actividades, jornadas, conferencias y seminarios realizados sobre inclusión y diversidad**

Responsables de la acción: Oficina de Gestión de la Comunicación  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de acciones divulgadas  
Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de Gestión. Oficina de Gestión de la Comunicación.  
Seguimiento: Anual

**OBJETIVO 1.2 Formar y capacitar en materia de inclusión al Personal Docente e Investigador y al Personal de Administración y Servicios de la comunidad universitaria.**

Generar en toda la comunidad universitaria competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales para entender, prevenir y actuar promoviendo la inclusión y la igualdad de oportunidades. Especialmente, capacitar a los órganos de gobierno y personal de la universidad.

Responsables del objetivo: Gerencia | Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva

**ACCIONES: 1**

**Acción 1.2.1: Desarrollar un Programa de formación especializada dirigido al personal para fortalecer sus competencias en atención a la diversidad**

Responsables de la acción: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Todos los Vicerrectorados  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Realización de un Programa de Formación Especializada para el  
Personal

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de acciones realizadas

Medición: Cuantía

Indicador 3º: Número de participantes

Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de datos

Fuente: Plan de formación PDI/PAS

Seguimiento: Anual

### **OBJETIVO 1.3 Incluir el enfoque de atención a la diversidad y de inclusión en la planificación y gestión de la universidad.**

Posicionamiento estratégico de la institución. Enfoque transversal y específico.

Responsables del objetivo: Todos los Vicerrectorados | Gerencia | Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva

#### **ACCIONES: 8**

##### **Acción 1.3.1: Mapear los colectivos en riesgo de exclusión social presentes en la comunidad universitaria**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Realización de mapeo sobre los colectivos en riesgo de exclusión social presentes en la comunidad universitaria  
Medición: SÍ NO

Estrategia: Análisis de datos  
Fuente  
Seguimiento: Anual

##### **Acción 1.3.2: Poner en marcha un sistema para detectar los posibles casos de riesgo de exclusión que presente la comunidad universitaria, mediante un buzón virtual y teléfono de contacto.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación 2023

Indicador 1º: Creación de un buzón virtual y teléfono de contacto  
Medición: SÍ NO  
Estrategia: Análisis de datos y encuestas de satisfacción  
Fuente: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad.  
Seguimiento: Anual

**Acción 1.3.3: Analizar y sistematizar la información recibida mediante el sistema de detección, antes mencionado, y los datos recopilados por los centros y servicios que atienden necesidades de inclusión, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones.**

Responsables de la acción: Todos los Vicerrectorados  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de incidencias registradas  
Medición: Cuantía

Indicador 2º  
Realización de informe de análisis de datos y resultados.  
Medición: SÍ NO

Indicador 3º: Número de demandas de información resueltas / número de demandas recibidas.  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de datos  
Fuente: Informe análisis de datos y resultados  
Seguimiento: Anual

**Acción 1.3.4: Elaborar una guía de directrices para la elaboración de documentos de planificación en el que se incluya la perspectiva de la inclusión y atención a la diversidad.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Política Institucional y Planificación Estratégica | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación 2023

Indicador 1º: Guía elaborada incluyendo todas las directrices.  
Medición: SÍ NO

Estrategia: Análisis de contenidos  
Fuente: Guía con las directrices  
Seguimiento: Anual

**Acción 1.3.5: Realizar una revisión de los documentos de planificación y gestión en relación con la promoción de la igualdad de oportunidades y el enfoque de inclusión.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Política Institucional y Planificación Estratégica  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Porcentaje de documentos de planificación y gestión revisados del total.

Medición: Porcentaje

Indicador 2º: Informes de resultados de cada uno de los documentos revisados.

Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de datos

Fuente: Memorias de gestión

Seguimiento: Anual

**Acción 1.3.6: Incluir en el Contrato Programa de Centros y de Departamentos objetivos vinculados con la atención a la diversidad, la inclusión y la sostenibilidad social**

Responsables de la acción: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Centros, Facultades y Escuelas | Departamentos  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Objetivos vinculados con estas temáticas incluidos en el contrato programa.

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de los contratos programas que incluyen estos objetivos.

Medición: Cuantía

Indicador 3º: Porcentaje de contratos programa que incluyen estos objetivos/total de contratos programa

Medición: Porcentaje

Fuente: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva

Seguimiento: Anual

**Acción 1.3.7: Considerar el enfoque de atención a la inclusión en los planes, proyectos y programas propios de la universidad, así como sus convocatorias**

Responsables de la acción: Todos los Vicerrectorados  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Porcentaje de planes, proyectos y programas nuevos que incluyen la perspectiva de la inclusión  
Medición: Porcentaje

Fuente: Encuesta  
Seguimiento: Anual

**Acción 1.3.8: Mejora del uso de lenguaje inclusivo en las resoluciones y convocatorias, así como en el resto de documentación institucional de la UGR**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación 2023

Indicador 1º: Revisión lingüística de la documentación  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Porcentaje de documentos modificados, en relación al total de documentos que requerían modificaciones.  
Medición: Porcentaje

Fuente: Documentos institucionales  
Seguimiento: Anual

**OBJETIVO 1.4 Participación real y efectiva en la toma de decisiones de la UGR por parte de organismos e instituciones representativas de colectivos en riesgo de exclusión presentes en la comunidad universitaria**

Responsables del objetivo: Todos los Vicerrectorados | Gerencia

**ACCIONES: 1**

**Acción 1.4.1: Constituir una Comisión de Inclusión para seguimiento del I Plan de Inclusión y Accesibilidad Universal**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad|  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Creación de la Comisión  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de propuestas presentadas a los órganos de gobierno  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Número de propuesta aprobadas por órganos de gobierno/número  
de propuestas presentadas  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de datos  
Fuente: Memoria de gestión. Actas de reuniones. Propuestas presentadas  
Seguimiento: Anual

## **EJE ESTRATÉGICO 2. ACCESO, DESARROLLO ACADÉMICO, MOVILIDAD Y PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL ESTUDIANTADO**

### **OBJETIVO 2.1 Acceso a la Universidad.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

#### **ACCIONES: 6**

##### **Acción 2.1.1: Definir el Programa Tránsito, para orientar y asesorar académicamente.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Diseño del Programa Tránsito  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de actuaciones específicas dirigidas a las personas en riesgo de exclusión que se desarrollan en el programa de orientación para el acceso a la UGR.  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Valoración media por parte de quienes participan  
Medición: Cuantía

Estrategia: Encuesta. análisis de datos  
Fuente: Memorias de gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.1.2: Establecer acuerdos de coordinación específicos con las administraciones públicas competentes y entidades expertas en la materia para ampliar las posibilidades de acceso a la UGR.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: Permanente

Indicador 1º: Identificar los programas y proyectos que desarrolla la administración y las entidades expertas para favorecer el acceso de colectivos vulnerables a la UGR.  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de acuerdos de coordinación suscritos entre la UGR y la administración o entidades expertas para favorecer el acceso de colectivos vulnerables a la UGR.  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de contenidos  
Fuente: Memorias de gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.1.3: Promover el acceso de estudiantes con discapacidad a estudios de grado y posgrado de enseñanzas oficiales y propias**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: Permanente

Indicador 1º: Número de plazas reservadas para estudiantes con discapacidad de Grado y Posgrado (enseñanzas oficiales y títulos propios)  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de plazas cubiertas  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Porcentaje de plazas otorgadas / solicitadas  
Medición: Porcentaje

Fuente: Encuesta  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.1.4: Fomentar el acceso al estudiantado de bachillerato y ciclos formativos de grado superior a la Universidad de Granada a través de un programa de tránsito educativo.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: Permanente

Indicador 1º: Realización del programa de tránsito educativo  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de estudiantes que acceden a la universidad  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Porcentaje de estudiantes que acceden de los que participan en el  
programa  
Medición: Porcentaje  
Fuente: Encuesta  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.1.5: Promover la participación de estudiantado en riesgo de exclusión en los diferentes campus preuniversitarios.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad |  
Vicerrectorado de Extensión Universitaria | Centro de Actividades Deportivas |  
Vicerrectorado responsable en la materia  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de participantes en los campus preuniversitarios  
Medición: Cuantía

Fuente: Encuesta  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.1.6: Proponer actividades de intervención en etapas educativas previas para acercar la universidad a población infantil y adolescente, especialmente aquella en riesgo de exclusión social.**

Responsables de la acción: Todos los Vicerrectorados | Centros, Facultades y Escuelas

Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de actividades realizadas

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de participantes

Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de gestión

Seguimiento: Anual

### **OBJETIVO 2.2 Programa de Orientación y Asesoramiento.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad | Vicerrectorado de Docencia

#### **ACCIONES: 7**

**Acción 2.2.1: Diseñar protocolos que recojan las medidas de apoyo y respuesta ante las necesidades de cada uno de los grupos de población en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión.**

Responsables de la acción: Todos los Vicerrectorados | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Protocolos diseñados para cada uno de los colectivos en situación o en riesgo de exclusión (normativa).  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Protocolos diseñados en conjunto con todos los servicios que atienden al estudiantado y personas expertas en la materia.  
Medición: SÍ NO

Estrategia: Análisis de las acciones y análisis de los datos (protocolos diseñados)  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.2.2: Generar un sistema para recopilar y sistematizar todas las solicitudes recibidas y las actuaciones realizadas por cada servicio o centro en respuesta a las necesidades y problemas de accesibilidad digital.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Creación del sistema  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de incidencias registradas  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción  
Fuente: Delegación de la Rectora para la Universidad Digital  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.2.3: Incluir en las funciones de las personas coordinadoras de centro y tutoras de centro la atención al estudiantado en situación de riesgo de exclusión.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Documento normativo aprobado incluyendo las funciones comentadas.

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Existencia de personas coordinadoras en cada centro para el estudiantado en riesgo o situación de exclusión.

Medición: Cuantía

Indicador 3º: Existencia de personas tutoras para el estudiantado en riesgo o situación de exclusión.

Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción y análisis de contenidos

Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

Seguimiento: Anual

**Acción 2.2.4: Ofrecer formación específica a todas las personas coordinadoras, tutoras y estudiantado que colabore para el apoyo en sus funciones.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Coordinadores/as formados/as.

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Tutores/as formados/as.

Medición: Cuantía

Indicador 3º: Estudiantado colaborador formado.

Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de contenidos

Fuente: Memoria de gestión

Seguimiento: Anual

**Acción 2.2.5: Poner en marcha un Programa de Estudiantado Colaborador para apoyar y asesorar al estudiantado en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social, en su desarrollo académico y personal.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Programa diseñado y puesto en marcha.  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de estudiantado colaborador  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Número de estudiantado que recibe apoyo y asesoramiento  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción y análisis de los contenidos  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.2.6: Crear una Unidad de Atención Psicosocial en el campus de Ceuta y Melilla, para atender las necesidades de inclusión social del estudiantado.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad | Centros, Facultades y Escuelas | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Unidad puesta en marcha.  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de personas que atienden satisfactoriamente / número de personas que acuden.  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de la acción y cuestionarios de satisfacción  
Fuente: Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.2.7: Realizar actuaciones de orientación psicopedagógica orientadas a la inclusión del estudiantado.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |  
Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de acciones colectivas realizadas  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de acciones individuales realizadas  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Número de estudiantado atendido  
Medición: Cuantía  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

### **OBJETIVO 2.3 Empoderar al estudiantado, promover la participación activa y movilidad.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad | Vicerrectorado de Internacionalización | Centros, Facultades y Escuela

#### **ACCIONES: 7**

##### **Acción 2.3.1: Ofrecer un Programa de Seguimiento al Estudiantado de Nuevo Ingreso o movilidad para promover su adaptación al contexto universitario y su plena inclusión.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Creación del programa  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de talleres diseñados para ofertar en cada curso académico en base al diagnóstico de las necesidades de la comunidad universitaria entrante cada año.  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Número de asistentes por taller.  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de los datos  
Fuente: Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.3.2: Ofrecer un Programa de Seguimiento al Estudiantado en riesgo de exclusión para promover la adquisición de competencias que faciliten su éxito académico.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Creación del programa  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de talleres diseñados para ofertar en cada curso académico en base al diagnóstico de las necesidades de la comunidad universitaria cada año.  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Número de asistentes por taller.  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.3.3: Promover el asociacionismo universitario para la diversidad y la inclusión**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de acciones realizadas por las asociaciones universitarias  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de asociaciones universitarias de nueva constitución  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Porcentaje de asociaciones que incluyen entre sus fines y objetivos trabajar por la inclusión y diversidad en el ámbito universitario  
Medición: Porcentaje

Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 2.3.4: Promover la movilidad nacional e internacional del estudiantado en riesgo de exclusión social**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Internacionalización  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de estudiantes out en riesgo de exclusión social  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de estudiantes in en riesgo de exclusión social  
Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 2.3.5: Promover la participación del estudiantado en riesgo de exclusión social en los programas de voluntariado nacional e internacional.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Internacionalización |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Cupo de reserva para estudiantado en riesgo de exclusión social en las Convocatorias de ayudas económicas para la realización de voluntariado internacional  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de estudiantes en riesgo de exclusión social que participan en proyectos de voluntariado internacional  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Número de estudiantes en riesgo de exclusión social que participan en proyectos de voluntariado nacionales  
Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.3.6: Promover el voluntariado en entidades sociales y proyectos que tengan como objetivos la igualdad e inclusión de todas las personas.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Internacionalización |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de asociaciones con las que se colabora para la realización de actividades de voluntariado internacional o nacional  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de proyectos en los que se participa a través de voluntariado internacional o nacional  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Porcentaje de proyectos con objetivos de inclusión y diversidad del total de los ofrecidos en los programas de voluntariado nacional e internacional  
Medición: Porcentaje

Fuente: Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 2.3.7: Promover la capacitación lingüística del estudiantado en riesgo de exclusión social**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Internacionalización |  
Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Porcentaje de adaptaciones facilitadas/solicitadas para estudiantado con discapacidad y/o NEAE  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de adaptaciones solicitadas para estudiantado con discapacidad y/o NEAE  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Criterios de selección/cupos para estudiantes en riesgo de exclusión en la convocatoria de ayudas para capacitación lingüística de estudiantes de grado  
Medición: SÍ NO

Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

## **OBJETIVO 2.4 Apoyos económicos específicos.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Internacionalización | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

### **ACCIONES: 2**

#### **Acción 2.4.1: Consolidar y acrecentar en el Plan Propio las Becas y Ayudas al Estudio ayudas específicas y criterios para posibilitar la conciliación de la vida académica, laboral y familiar**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Criterios de valoración introducidos para estos colectivos.  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de becas propias concedidas en relación con las solicitadas  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Cuantía de las convocatorias de becas y ayudas.  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de los datos  
Fuente: Plan propio de becas UGR  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 2.4.2: Establecer una Comisión de Medidas de Acción Positiva para favorecer la permanencia y éxito académico de estudiantado que requieren conciliar la vida académica, laboral o personal.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Docencia | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Creación de la comisión  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de casos atendidos  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción  
Fuente: Actas de la comisión  
Seguimiento: Anual

## EJE ESTRATÉGICO 3. FORMACIÓN DE LOS/AS FUTUROS/AS PROFESIONALES

### **OBJETIVO 3.1 Instrumentos de planificación y calidad de los centros y departamentos y guías docentes.**

Responsables del objetivo: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva | Vicerrectorado de Docencia | Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

#### **ACCIONES: 1**

#### **Acción 3.1.1: Mejorar la visibilización en el diseño de las guías docentes de los contenidos, medidas y recursos que favorezcan la inclusión y la atención a la diversidad**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Docencia | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Procedimiento de diseño de guías docentes incorporando objetivos relativos a la promoción de la inclusión  
Medición: SÍ NO.

Indicador 2º: Número de guías diseñadas con enfoque de inclusión.  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Porcentaje de guías docentes que incluyen enfoque de inclusión/total de guías docentes  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de los datos  
Fuente: Guías docentes estudios universitarios  
Seguimiento: Anual

### **OBJETIVO 3.2 Actividades académicas.**

Responsables del objetivo: Centros, Facultades y Escuelas

#### **ACCIONES: 5**

##### **Acción 3.2.1: Promover la oferta de plazas de prácticas curriculares y extracurriculares que versen sobre inclusión y la igualdad de oportunidades.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Docencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Centros, Facultades y Escuelas

Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de plazas ofertadas (variación respecto otros años)

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de plazas ofertadas en estas temáticas/número de plazas ofertadas en total

Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de los datos

Fuente: Memorias de gestión de los centros académicos

Seguimiento: Anual

**Acción 3.2.2: Incentivar la investigación y la incorporación de elementos sobre inclusión e igualdad de oportunidades en las líneas de trabajo de TFG, TFM y Tesis Doctorales.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |  
Centros, Facultades y Escuelas | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y  
Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de TFM, TFG y Tesis Doctorales que versen sobre estas  
temáticas.  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Publicada convocatoria de Premios a TFG, TFM y Tesis Doctorales  
sobre inclusión, diversidad e igualdad  
Medición: SÍ NO

Indicador 3º: Número de premios otorgados  
Medición: Cuantía

Indicador 4º: Número de acciones financiadas por el VIIS  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de los datos  
Fuente: Centros académicos, POD  
Seguimiento: Anual

**Acción 3.2.3: Creación de un programa específico de Proyectos de Innovación Docente que incorpore elementos sobre inclusión e igualdad de oportunidades.**

Responsables de la acción: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva |  
Vicerrectorado de Docencia  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de proyectos de Innovación Docente financiados que  
incluyen elementos sobre inclusión y diversidad/total de los proyectos (variación)  
Medición: Porcentaje

Indicador 2º: Cuantía total financiada para los proyectos  
Medición: Cuantía  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 3.2.4: Promover la formación universitaria oficial sobre lengua de signos española.**

Responsables de la acción: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva |  
Vicerrectorado de Docencia  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Formación oficial ofertada  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de participantes  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Número de cursos ofertados  
Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 3.2.5: Realizar actividades y formación sobre accesibilidad cultural.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Docencia | Centros, Facultades y  
Escuelas | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de acciones realizadas  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de participantes  
Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

### **OBJETIVO 3.3 Programas de posgrado**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Docencia | Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva

#### **ACCIONES: 2**

#### **Acción 3.3.1: Identificar los estudios de posgrado posgrados que existen en la universidad sobre esta materia.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Docencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de programas identificados  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de plazas ofertadas  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de los datos  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 3.3.2: Promover la realización de actividades de posgrado o doctorado vinculados con la inclusión, diversidad y la sostenibilidad social.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Docencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de planes de posgrado o doctorado, vinculados con la inclusión, diversidad, ciudadanía activa, sostenibilidad, propuestos.  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de personas participantes.  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de los datos  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

## EJE ESTRATÉGICO 4. EMPLEABILIDAD DEL ESTUDIANTADO Y EGRESADOS/AS

### OBJETIVO 4.1 Orientación y asesoramiento profesional

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

#### ACCIONES: 2

**Acción 4.1.1: Identificar los acuerdos de colaboración y establecer vínculos y convenios con administraciones y empresas que desarrollan programas de orientación profesional y laboral, para coordinar actuaciones, sinergias y favorecer impactos.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de acuerdos de colaboración identificados  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de acuerdos de colaboración nuevos  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 4.1.2.: Asesorar y orientar al estudiantado y alumni sobre las salidas laborales y ofertas de empleo.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de acciones individuales realizadas  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

## **OBJETIVO 4.2 Formación para la empleabilidad.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

### **ACCIONES: 2**

#### **Acción 4.2.1: Ofrecer talleres específicos dedicados al desarrollo de competencias para la empleabilidad.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de talleres específicos ofertados  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de participantes  
Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 4.2.2: Poner en marcha un Programa de Coaching Profesional centrado en preparar a los estudiantes, especialmente a aquellos en situación o riesgo vulnerabilidad social, para la incorporación al mercado laboral.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Creación del programa  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de participantes  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Valoración final de los participantes  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de la acción y cuestionarios de satisfacción  
Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

### **OBJETIVO 4.3 Oportunidades laborales.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

#### **ACCIONES: 2**

#### **Acción 4.3.1: Identificar y establecer acuerdos de colaboración con empresas y centros de emprendimiento que desarrollen programas de ayudas, becas o prácticas.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de empresas y centros de emprendimiento identificados que  
cuenten con estos programas.  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de acuerdos de colaboración identificados  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Número de acuerdos de colaboración nuevos anualmente  
Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 4.3.2: Realizar un acompañamiento y seguimiento en el puesto de trabajo o prácticas.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Realización de acompañamiento y seguimiento en centros externos  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Realización de acompañamiento y seguimiento en la Universidad de  
Granada  
Medición: SÍ NO

Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

#### **OBJETIVO 4.4 Inserción laboral y contratación.**

Responsables del objetivo: Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad

#### **ACCIONES: 1**

##### **Acción 4.4.1: Incentivar la inserción laboral en la Universidad de personas en riesgo de exclusión**

Responsables de la acción: Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad

Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de personas que participan en las actividades realizadas

Medición: Cuantía

Fuente: Gerencia

Seguimiento: Anual

#### **OBJETIVO 4.5 Contratación Pública**

Responsables del objetivo: Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad

#### **ACCIONES: 1**

##### **Acción 4.5.1: Incluir criterios relacionados con la inclusión y la igualdad en los pliegos de contratación y compra sostenible**

Responsables de la acción: Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de pliegos que incluyen estos criterios  
Medición: SÍ NO

Fuente: Gerencia  
Seguimiento: Anual

## **EJE ESTRATÉGICO 5. INCLUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Y DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR**

### **OBJETIVO 5.1 Acceso del Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e Investigador**

Responsables del objetivo: Gerencia | Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador

#### **ACCIONES: 4**

#### **Acción 5.1.1: Promover la participación de personas con discapacidad intelectual en las oposiciones públicas de empleo de la universidad**

Responsables de la acción: Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Cupo para personas con discapacidad  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Porcentaje de plazas cubiertas  
Medición: Porcentaje

Indicador 3º: Número de plazas cubiertas  
Medición: Cuantía

Fuente: Gerencia  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 5.1.2: Garantizar la adaptación de las oposiciones, incluida la lectura fácil, para las personas con discapacidad**

Responsables de la acción: Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Adaptación de las oposiciones  
Medición: SÍ NO

Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 5.1.3: Garantizar que, para la elaboración de los temarios, se cuenta con el asesoramiento del personal técnico de la universidad que sea necesario y la colaboración de entidades de apoyo a personas con discapacidad intelectual.**

Responsables de la acción: Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Elaboración de temario adaptado en lectura fácil  
Medición: SÍ NO

Fuente: Memoria de gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 5.1.4: Promover el acceso a todos los cuerpos y escalas de la Universidad de personas con discapacidad**

Responsables de la acción: Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Cupo para personas con discapacidad  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Porcentaje de plazas cubiertas  
Medición: Porcentaje

Indicador 3º: Número de plazas cubiertas  
Medición: Cuantía

Fuente: Gerencia  
Seguimiento: Anual

## **OBJETIVO 5.2 Condiciones de trabajo del personal con discapacidad**

Responsables del objetivo: Gerencia

### **ACCIONES: 1**

#### **Acción 5.2.1: Ampliar y mejorar los Programas de Ayudas Económicas convocados por el Gabinete de Acción Social para atender necesidades del personal con discapacidad.**

Responsables de la acción: Gerencia

Implantación: 2022

Indicador 1º: Programas de ayudas económicas puestos en marcha

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de personas beneficiarias con respecto a las solicitudes presentadas.

Medición: Porcentaje

Indicador 3º: Cuantía de la convocatoria

Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de Gestión

Seguimiento: Anual

### **OBJETIVO 5.3 Programas de apoyo al personal de la universidad.**

Responsables del objetivo: Gerencia

#### **ACCIONES: 7**

**Acción 5.3.1: Incorporar en las ayudas y apoyos, que ya ofrece el GAS, criterios para atender con prioridad al personal de la universidad y miembros de su unidad familiar que estén en riesgo o en situación de exclusión social, para asegurar la igualdad de oportunidades.**

Responsables de la acción: Gerencia | Vicerrectorado de Docencia  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Criterios incorporados en cada una de las Resoluciones publicadas.  
Medición: SÍ NO

Estrategia: Análisis de los contenidos  
Fuente: Programas del Gabinete de Acción Social  
Seguimiento: Anual

**Acción 5.3.2: Fortalecer el Servicio de Atención Social dirigido al personal de la universidad que se encuentre en una situación de necesidad social.**

Responsables de la acción: Gerencia | Vicerrectorado de Docencia  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de atenciones realizadas  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de atenciones realizadas satisfactoriamente/número de atenciones realizadas  
Medición: Porcentaje

Indicador 3º: Diseño y puesta en práctica de un Plan de Intervención  
Medición: SÍ NO

Estrategia: Análisis de los datos  
Fuente: Programas del Gabinete de Acción Social  
Seguimiento: Anual

**Acción 5.3.3: Adoptar medidas de acción positiva en el acceso, promoción y desempeño del puesto de trabajo para el PDI y PAS con discapacidad en el marco de la normativa para la adopción de Medidas de Acción Positiva y de igualdad de oportunidades para el personal con discapacidad de la Universidad de Granada (publicada en el Boletín Oficial de la UGR número 111, de 10 de octubre de 2016)**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Docencia | Gerencia | Sindicatos

Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de solicitudes de medidas de acción positiva adoptadas

Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de gestión

Seguimiento: Anual

**Acción 5.3.4: Acompañar durante el acceso al empleo del Personal de Administración y Servicios a las personas con discapacidad intelectual**

Responsables de la acción: Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad

Implantación: 2022

Indicador 1º: Porcentaje de acompañamientos realizados

Medición: Porcentaje

Fuente: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad

Seguimiento: Anual

**Acción 5.3.5: Promover la movilidad internacional del personal en situación de exclusión social**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Internacionalización

Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de movilidades solicitadas/concedidas

Medición: Porcentaje

Indicador 2º: Inclusión de criterios de selección que atiendan a la inclusión y diversidad: Medición: Sí NO

Fuente: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad

Seguimiento: Anual

**Acción 5.3.6: Diseñar e implantar medidas compensatorias para facilitar la movilidad internacional del PDI y PAS con discapacidad.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Internacionalización  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Medidas compensatorias ofrecidas  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de movilidades concedidas en relación al número de solicitudes  
Medición: Porcentaje

Fuente  
Seguimiento: Anual

**Acción 5.3.7: Garantizar la participación activa del PDI y PAS con discapacidad a través del acceso a tribunales, comisiones y órganos de representación.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador  
Gerencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Porcentaje del PDI y PAS con discapacidad que participa del total del PDI y PAS con discapacidad  
Medición: Porcentaje

Fuente  
Seguimiento: Anual

## **EJE ESTRATÉGICO 6. GENERACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE SOCIEDADES INCLUSIVAS**

### **OBJETIVO 6.1 Adquisición de competencias en inclusión.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia | Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador

#### **ACCIONES: 2**

**Acción 6.1.1: Ofertar formación sobre inclusión, diversidad, igualdad de oportunidades, diseño para todas las personas y sostenibilidad dirigida al personal docente e investigador de la universidad.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador | Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de acciones formativas impartidas.  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de personal investigador formado  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Valoración de la idoneidad y utilidad de las acciones formativas por parte de los asistentes.  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de la acción y cuestionarios de satisfacción  
Fuente: Encuesta y Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 6.1.2.: Ofertar formación específica en técnicas de investigación social, aprendizaje-servicio, investigación para el desarrollo e investigación para la sostenibilidad social dirigida al personal docente e investigador.**

Responsables de la acción: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de  
Investigación y Transferencia  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de acciones formativas ofertadas e impartidas.

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de personal investigador formado del total de dicho  
personal.

Medición: Porcentaje

Indicador 3º: Valoración de la idoneidad de la formación por parte de los  
asistentes.

Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de los datos y cuestionarios de satisfacción

Fuente: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva

Seguimiento: Anual

## **OBJETIVO 6.2 Programas de investigación.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia | Vicerrectorado de Internacionalización | Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador

### **ACCIONES: 6**

#### **Acción 6.2.1: Identificar y visibilizar la producción investigadora de la comunidad universitaria en materia de inclusión, igualdad de oportunidades, sostenibilidad social y diversidad.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Informe del mapeo realizado.  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Producción investigadora identificada.  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de los datos  
Fuente: Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

**Acción 6.2.2: Incorporar en el Plan Propio de Investigación y Transferencia contenidos, medidas o criterios que contemplen la igualdad de oportunidades y la atención a la diversidad en el diseño de los proyectos de investigación.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Contenidos, medidas o criterios incorporados en el Plan Propio de Investigación y Transferencia.

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Publicada convocatoria incorporando estos aspectos.

Medición: SÍ NO

Indicador 3º: Número de proyectos de investigación y transferencia relacionados con inclusión y diversidad

Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción

Fuente: Memoria de gestión

Seguimiento: Anual

**Acción 6.2.3: Mejorar el programa de ayudas específicas dentro del Plan Propio de Investigación y Transferencia dirigidas a desarrollar proyectos de investigación específicos en materia de inclusión.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación 2022

Indicador 1º: Número de ayudas concedidas en relación al total de solicitudes

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Cuantía de la convocatoria

Medición: Cuantía

Fuente Memoria de Gestión

Seguimiento Anual

**Acción 6.2.4: Incentivar la participación de personal investigador y estudiantado con discapacidad en los programas de investigación propios y aquellos gestionados por la universidad.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

Implantación: 2022

Indicador 1º: Aplicación de medidas de acción positiva

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Asesoramiento en convocatorias externas

Medición: SÍ NO

Fuente: Encuesta

Seguimiento: Anual

**Acción 6.2.5: Incentivar la participación de estudiantado con altas capacidades intelectuales en los programas y grupos de investigación.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad |

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia | Vicerrectorado de Igualdad,  
Inclusión y Sostenibilidad

Implantación: 2023

Indicador 1º: Creación de un programa específico

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de participantes

Medición: Cuantía

Fuente

Seguimiento: Anual

**Acción 6.2.6.: Crear un programa de mentorización específico para estudiantado con altas capacidades intelectuales.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Creación del programa  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de participantes  
Medición: Cuantía

Fuente  
Seguimiento: Anual

### **OBJETIVO 6.3 Transferencia de la producción científica**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

#### **ACCIONES: 2**

**Acción 6.3.1: Mantener el programa de ayudas económicas dentro del Plan Propio de Investigación y Transferencia dirigido a Transferir los resultados de investigación que fomenten procesos de inclusión e igualdad de oportunidades a través de jornadas, seminarios y actividades científicas.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de solicitudes para desarrollar proyectos de investigación específicos en materia de inclusión y diversidad.  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de proyectos de investigación concedidos sobre inclusión y diversidad.  
Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción  
Fuente: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión  
Seguimiento: Anual

**Acción 6.3.2: Impulsar una línea editorial en la Editorial de la Universidad de Granada específica sobre inclusión y atención a la diversidad**

Responsables de la acción: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Creación de la línea editorial  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de materiales publicados  
Medición: Cuantía

Fuente  
Seguimiento: Anual

## EJE ESTRATÉGICO 7. PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN EN LA SOCIEDAD DESDE EL ESPACIO UNIVERSITARIO

### OBJETIVO 7.1 Colaboración con entidades.

Responsables del objetivo: Todos los Vicerrectorados

#### ACCIONES: 5

##### **Acción 7.1.1: Incorporación de la universidad en las redes y espacios de trabajo punteros en diversidad e inclusión a nivel local, autonómico, nacional e internacional.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad |  
Todos los Vicerrectorados

Implantación: 2022

Indicador 1º: Aplicación de la Medida

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de nuevas redes a las que se ha incorporado la UGR.

Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción

Fuente

Seguimiento: Anual

##### **Acción 7.1.2: Establecer alianzas y coordinaciones con entidades expertas para promover la inclusión y la atención a la diversidad de la sociedad.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad |  
Todos los Vicerrectorados

Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de alianzas nuevas establecidas con entidades con amplia experiencia en inclusión y atención a la diversidad.

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Acciones o proyectos desarrollados en base a dichas alianzas.

Medición: Cuantía

Estrategia: Análisis de la acción

Fuente

Seguimiento: Anual

### **Acción 7.1.3: Participar en redes nacionales e internacionales universitarias sobre inclusión**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Extensión Universitaria | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de Universidades contactadas para la promoción de la red.  
Medición: Cuantía  
Estrategia: Análisis de la acción

Fuente: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión  
Seguimiento: Anual

### **Acción 7.1.4: Mantener y ampliar programas de prácticas formativas en los distintos servicios de la Universidad de Granada para personas en riesgo de exclusión social**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Gerencia | Todos los Vicerrectorados | Centros, Facultades y Escuelas  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Nuevos convenios firmados con entidades que trabajan por la inclusión e inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de personas que realizan prácticas en la UGR  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Aumento del presupuesto destinado  
Medición: Porcentaje

Fuente  
Seguimiento: Anual

### **Acción 7.1.5: Promover la creación de una Cátedra sobre Inclusión y diversidad**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de reuniones realizadas  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Numero de entidades participantes  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Financiación aportada  
Medición: Cuantía  
Fuente  
Seguimiento: Anual

## **OBJETIVO 7.2 Proyectos educativos, culturales y deportivos.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Extensión Universitaria

### **ACCIONES: 4**

#### **Acción 7.2.1: Ofertar actividades educativas, deportivas y culturales de extensión universitaria accesibles.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Extensión Universitaria |  
Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de actividades realizadas  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de asistentes por cada actividad.  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Valoración de los asistentes de las actividades.  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de datos y encuestas de satisfacción  
Fuente: Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

#### **Acción 7.2.2: Realizar proyectos culturales, deportivos y educativos destinados a promover una cultura de inclusión en la sociedad.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Extensión Universitaria | Centros,  
Facultades y Escuelas  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de proyectos puestos en marcha.  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de participantes.  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Valoración de participantes y las entidades colaboradoras  
Medición: Porcentaje

Estrategia: Análisis de la acción y encuestas de satisfacción  
Fuente: Encuesta

Seguimiento: Anual

**Acción 7.2.3: Promover la participación de las personas con discapacidad intelectual en la oferta de actividades abiertas de la universidad.**

Responsables de la acción: Todos los Vicerrectorados

Implantación: 2022

Indicador 1º: Crear un programa de difusión de actividades

Medición: SÍ NO

Fuente

Seguimiento: Anual

**Acción 7.2.4: Promover la formación universitaria para personas con discapacidad intelectual**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Docencia

Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de plazas ofertadas

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de créditos de los cursos ofertados

Medición: Cuantía

Fuente

Seguimiento: Anual

## EJE ESTRATÉGICO 8. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

### OBJETIVO 8.1 Accesibilidad en el entorno construido.

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Gerencia | Todos los vicerrectorados

#### ACCIONES: 4

**Acción 8.1.1: Actualizar y mantener el Catálogo de accesibilidad universal de todas las infraestructuras, equipamientos, servicios y entorno de la UGR de las barreras físicas y de las barreras que generan la falta de elementos comunicativos, de señalización, de adaptación correcta a los campos auditivo y visual, así como de la accesibilidad a los recursos que se ofrecen.**

Responsables de la acción: Unidad Técnica | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Diagnóstico realizado  
Medición: SÍ NO

Fuente  
Seguimiento: Anual

**Acción 8.1.2: Estudio de la situación de accesibilidad y corrección de las barreras existentes en Escuelas, Facultades y Centros.**

Responsables de la acción: Todos los Vicerrectorados | Gerencia  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de adaptaciones y mejoras de accesibilidad realizadas  
Medición: Cuantía

Indicador 2º: Asesoramiento en materia de accesibilidad a los centros, facultades y escuelas  
Medición: SÍ NO

Fuente  
Seguimiento: Anual

### **Acción 8.1.3: Ofrecer formación especializada sobre accesibilidad universal**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad | Todos los Vicerrectorados | Gerencia

Implantación: 2022

Indicador 1º: Número de acciones realizadas

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Número de participantes

Medición: Cuantía

Fuente

Seguimiento: Anual

### **Acción 8.1.4: Facilitar información sobre la accesibilidad de los alojamientos**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

Implantación: 2022

Indicador 1º: Inclusión de la información sobre accesibilidad

Medición: SÍ NO

Fuente

Seguimiento: Anual

## **OBJETIVO 8.2 Accesibilidad a la información.**

Responsables del objetivo: Vicerrectorado de Políticas Institucional y Planificación Estratégica | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Extensión Universitaria | Gerencia | Delegación de la Rectora para la Universidad Digital

### **ACCIONES: 5**

#### **Acción 8.2.1: Formar en accesibilidad al personal técnico responsable de la información y comunicación en la universidad**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Política Institucional y Planificación Estratégica | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Extensión Universitaria | Gerencia | Delegación de la Rectora para la Universidad Digital

Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de acciones realizadas

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Porcentaje de personal formado respecto del total

Medición: Porcentaje

Fuente

Seguimiento: Anual

#### **Acción 8.2.2: Publicar material en abierto con recomendaciones para facilitar la accesibilidad a la información y a la comunicación.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Vicerrectorado de Extensión Universitaria | Delegación de la Rectora para la Universidad Digital/Unidad Responsable de Accesibilidad (URA)

Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de acciones

Medición: Cuantía

Indicador 2º: Mantener actualizada la información

Medición: SÍ NO

Fuente

Seguimiento: Anual

**Acción 8.2.3: Asesorar y formar en accesibilidad a la información y a la comunicación digital.**

Responsables de la acción: Delegación de la Rectora para la Universidad Digital/Unidad Responsable de Accesibilidad (URA) | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Aplicación de la medida  
Medición: SÍ NO

Fuente  
Seguimiento Anual

**Acción 8.2.4: Crear un aula de tecnología accesible.**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Delegación de la Rectora para la Universidad Digital  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Aplicación de la medida  
Medición: SÍ NO

Fuente  
Seguimiento: Anual

**Acción 8.2.5: Incluir subtítulos y audiodescripciones en los contenidos audiovisuales de todas las comunicaciones de la universidad para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad auditiva o visual**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Delegación de la Rectora para la Universidad Digital | Todos los Vicerrectorados  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Número de contenidos en los que se incluyen subtítulos y audiodescripciones  
Medición: SÍ NO

Fuente  
Seguimiento: Anual

### **OBJETIVO 8.3 Gestión y trámites accesibles.**

Responsables del objetivo: Secretaría General | Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Delegación de la Rectora para la Universidad Digital | Gerencia | Rectorado

#### **ACCIONES: 7**

##### **Acción 8.3.1: Ofrecer un servicio de videointerpretación de lengua de signos española para atender las solicitudes de la comunidad universitaria.**

Responsables de la acción: Secretaría General  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Aplicación de la medida  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de servicios realizados  
Medición: Cuantía

Fuente: Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

##### **Acción 8.3.2: Establecer un protocolo para mejorar la accesibilidad a eventos. (Se muestre accesibilidad salas, inscripción voluntaria para discapacidad y/o con necesidades especiales)**

Responsables de la acción: Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad | Delegación de la Rectora para la Universidad Digital | Gerencia  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Aplicación de la medida  
Medición: SÍ NO  
Fuente  
Seguimiento: Anual

**Acción 8.3.3: Garantizar la accesibilidad a la información y a los espacios donde se celebren los actos institucionales de la universidad.**

Responsables de la acción: Rectorado

Implantación: 2022

Indicador 1º: Aplicación de la medida

Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de actos accesibles respecto del total de actos celebrados

Medición: Porcentaje

Fuente: Memoria de Gestión

Seguimiento: Anual

**Acción 8.3.4: Garantizar la accesibilidad a las páginas web y aplicaciones de la universidad.**

Responsables de la acción: Delegación de la Rectora para la Universidad Digital |

Todos los Vicerrectorados

Implantación: 2022

Indicador 1º: Aplicación de la medida

Medición: SÍ NO

Fuente: Memoria de Gestión

Seguimiento: Anual

**Acción 8.3.5: Crear una unidad responsable de la accesibilidad digital**

Responsables de la acción: Delegación de la Rectora para la Universidad Digital

Implantación: 2023

Indicador 1º: Aplicación de la medida

Medición: SÍ NO

Fuente

Seguimiento: Anual

### **Acción 8.3.6: Impulsar la inclusión de la accesibilidad en las adquisiciones tecnológicas e informáticas.**

Responsables de la acción: Centros, Facultades y Escuelas | Todos los Vicerrectorados  
Implantación: 2022

Indicador 1º: Aplicación de la medida  
Medición: SÍ NO

Indicador 2º: Número de aplicaciones o productos adquiridos accesibles  
Medición: Cuantía

Indicador 3º: Promover la incorporación obligatoria de cláusulas en pliegos de contratación  
Medición: SÍ NO

Fuente  
Seguimiento: Anual

### **Acción 8.3.7: Lograr la certificación de la universidad en materia de accesibilidad.**

Responsables de la acción: Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva  
Implantación: 2023

Indicador 1º: Aplicación de la medida  
Medición: SÍ NO

Estrategia: Análisis de las certificaciones obtenidas  
Fuente: Memoria de Gestión  
Seguimiento: Anual

## ■ SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Para realizar el seguimiento del Plan se constituirá una Comisión de Inclusión (acción 1.4.1) que, entre otras responsabilidades, se encargará de asegurar que se llevan a cabo las acciones establecidas y se alcanzan los objetivos fijados. El seguimiento y la evaluación del Plan se realizarán de forma continuada, a través de un proceso participativo abierto a todos los servicios implicados y a las personas beneficiarias y basado en indicadores de evaluación según lo establecido en cada acción del Plan.

Cada año se realizará una evaluación de seguimiento mediante la revisión de indicadores de desarrollo y el análisis de las demandas, sugerencias e incidencias realizadas por la comunidad universitaria. Estos elementos permitirán conocer tanto el cumplimiento de las medidas e indicadores contempladas en el presente plan, como el impacto de los mismos en la accesibilidad universal y la inclusión de los colectivos destinatarios.

Se elaborará anualmente un informe de seguimiento del plan para visualizar su estado y permitir la retroalimentación y regulación con objeto de mejorar la consecución de los objetivos.

Los resultados de estos procesos permitirán identificar las debilidades, para aplicar los mecanismos necesarios compensatorios, así como las buenas prácticas que se están desarrollando dentro del mismo. Del análisis de estos procesos se tomarán decisiones, teniendo presente que se precisa una actualización permanente a las necesidades a las cuales responde este plan. Las buenas prácticas detectadas servirán para difundir y visibilizar el compromiso de la Universidad con estas materias, a través del programa de difusión y comunicación de este plan, así como el de presentes y futuros planes de inclusión y accesibilidad universal.

La evaluación final del plan analizará cada uno de los objetivos, acciones e indicadores recogidos dentro de este Plan, y se reflejarán en un informe final los momentos evaluativos, los criterios, las fuentes de información, las técnicas de recogida de información y análisis de la misma así como unas conclusiones y lecciones aprendidas que servirán para la elaboración del siguiente Plan.

La evaluación final del plan se centrará en las tres fases de desarrollo:

1. Desde el diseño, la evaluación inicial del Plan permitirá conocer si los componentes que los integran (acciones, recursos, metodologías, cronograma,...) son suficientes para responder a los objetivos del mismo y a las necesidades de los colectivos destinatarios. De esta manera se irán incorporando mejoras a la propia estructura y diseño del Plan, asegurando su suficiencia y pertinencia.
2. Desde su implementación, el seguimiento anual de este Plan y de las distintas acciones que lo integran, permitirá analizar las discrepancias existentes entre lo planificado y lo ejecutado, asegurar el uso adecuado de los recursos, prever efectos no programados y analizar el desarrollo de decisiones pre-programadas. Sin lugar a dudas, la evaluación del desarrollo del Plan y de su alcance permitirá,

desde una perspectiva prospectiva, mejorar el plan de trabajo y desde una perspectiva retrospectiva, mejorar la calidad del proceso y justificar resultados alcanzados.

**3.** Desde los logros alcanzados, la evaluación final de los resultados permitirá orientar el proceso y detectar nuevas necesidades así como evaluar el programa en su conjunto valorando su eficacia, eficiencia, efectividad e impacto.

## ■ FUENTES DE INFORMACIÓN

- Informe de Situación de las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz 2022. Junta de Andalucía.
- Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016.
- Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social. Intervención en Zonas Desfavorecidas (ERACIS). Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. 2018.
- Plan Integral para la Inclusión de la Comunidad Gitana de Andalucía 2017-2020.
- III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, 2016-2021.
- Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo, 2015-2018.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Plan Estratégico de Inclusión de Navarra, 2018-2021. Departamento de Derechos Sociales. Gobierno de Navarra.
- Plan Local de Inclusión en Zonas Desfavorecidas (Plizd). Ayuntamiento de Granada. 2018.
- Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2016-2018. Diputación de Granada.
- Agenda de Desarrollo Sostenible 2030. ONU
- Marco de Actuación de la Educación 2030, de Naciones Unidas
- Cómo empezar con los ODS en las universidades. Edición en español. Una guía para las universidades, los centros de educación superior y el sector académico.
- Agenda para la modernización de los sistemas de educación superior. Unión Europea.
- Política de Calidad de la Universidad de Granada. Compromiso a través de nuestros valores. 2016.
- Estrategia Europa 2020.
- Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria. ¿Qué es una Universidad Inclusiva? María García-Cano Torrico, Mariana Buenestado Fernández, Pilar

Gutiérrez Arenas, María López González, Azahara Naranjo de Arcos. Colección Diversidad, Servicio de Atención a la Diversidad. Unidad de Educación Inclusiva (UNEI), Universidad de Córdoba. 2017.

- Segundo Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid 2015-2018.
- Pla D'inclusió de les Persones amb Necessitats Especials i en Risc D'exclusió Socioeconòmica a la Upf 2017-2021.
- II Plan De Inclusión de la Upv/Ehu2012-2017.
- II Plan De Igualdad Entre Mujeres Y Hombres Universidad Pablo De Olavide.
- American University's Plan for Inclusive Excellence, 2018.
- Diversity, Equity & Inclusion Strategic Plan, 2016–2021. University of Michigan.
- UC Berkeley Strategic Plan for Equity, Inclusion and Diversity. Pathway to Excellence, 2009.
- Plan de Diversidad e Inclusión. Princeton University.
- Resolución del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad de 24 de septiembre de 2019 por la que se convocan Ayudas de carácter Social para estudios cursados en la UGR durante el curso académico 2019-2020
- Análisis Estadístico de Estudiantes matriculados en la UGR con discapacidad y/o con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo de los cursos académicos 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021 elaborados por el Gabinete de Atención Social al Estudiante del Servicio de Asistencia estudiantil del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad
- Resoluciones de la Comisión de Medidas de Acción Positiva desde el año 2016 hasta el año 2022.
- González-Badía, J., & et al. (2022). Las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz. Informe de situación. Sevilla: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Junta de Andalucía.

## ■ REFERENCIAS NORMATIVAS

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). ONU. 1948.
- Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. ONU. 2006.
- Estrategia Universidad 2020 (ET2020). Unión Europea
- Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo.
- Constitución Española de 1978.
- Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023.
- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real decreto 412/2014, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de grado de 2014.
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social. Intervención en Zonas Desfavorecidas (ERACIS). Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. 2018.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Plan Integral para la Inclusión de la Comunidad Gitana de Andalucía 2017-2020.
- La Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.
- El R.D. 2271/2004 por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

- Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, 2016-2021.
- Plan Local de Inclusión en Zonas Desfavorecidas (Plizd). Ayuntamiento de Granada. 2018.
- Estatutos de la Universidad de Granada, Decreto 231/2011, de 12 de julio.
- Plan Director de la Universidad de Granada.
- Estrategias de Desarrollo Humano Sostenible UGR 2030.
- Normativa para la Atención al Estudiantado con Discapacidad y otras Necesidades Específicas de Apoyo Educativo publicada en el BOUGR núm. 111, de 10 de octubre de 2016, que guía las medidas y desarrolla los derechos del estudiantado NEAE.
- Normativa para la adopción de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades para el PAS y el PDI con discapacidad de la Universidad de Granada, publicada en el BOUGR núm. 111, de 10 de octubre de 2016.



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA