



Universitat Autònoma
de Barcelona

Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat a la Universitat Autònoma de Barcelona 2011-2015.

**Aprovat pel Consell de Govern en la sessió del 17 de
novembre de 2010**

Preàmbul

El principi de bon govern i la responsabilitat social comporten que les polítiques i accions a què es compromet la Universitat Autònoma de Barcelona es desenvolupin en el marc de la normativa vigent, d'acord amb les diferents veus de la nostra comunitat. Alhora, impulsen la incorporació de les inquietuds socials de manera que la gestió universitària sigui un factor de crítica i transformació.

D'acord amb els principis que són propis de la UAB, en l'àmbit dels Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona que ja especifiquen certes aspiracions que orienten el govern de la nostra universitat i que es considera necessari desenvolupar. Així l'article 3.1 estableix: "Per a desenvolupar les seves activitats, la Universitat Autònoma de Barcelona s'inspira en els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat". La nostra comunitat ha manifestat al llarg dels anys la seva sensibilitat per la situació de les persones amb discapacitat, particularment en relació amb l'alumnat. D'altra banda, s'han dut a terme un seguit d'iniciatives orientades a afavorir la inclusió en el cas del personal d'administració i serveis i del personal acadèmic¹.

Entre elles ha de destacar l'aprovació del Reglament d'igualtat d'oportunitats per a persones amb necessitats especials, aprovat per la Junta de Govern el novembre de 1999.

El propòsit és agrupar en un sol document el conjunt d'iniciatives que fins ara es duen a terme i que es volen endegar, alhora que s'assumeix com a responsabilitat institucional la inclusió de les persones amb discapacitat, amb l'objectiu de fer de la nostra comunitat un espai inclusiu, una aspiració esmentada en els nostres estatuts i en el Pla director.

¹ Veure punt de l'Annex.

Introducció²

El punt de referència inexcusable en l'elaboració d'una proposta d'actuació adreçada a la integració de les persones amb discapacitat és, necessàriament, el marc legal en què s'inscriuen les propostes d'actuació per a la igualtat i la no discriminació d'aquest col·lectiu en el si de la nostra universitat, especialment la normativa que especifiquem a continuació:

1. En matèria educativa: la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, modificada per la Llei Orgànica 4/2007, impulsa a les institucions universitàries a actuar en l'àmbit de l'atenció a la discapacitat, la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids i el Real Decret 1393/2007, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials.
2. En matèria laboral: el Reial Decret 2271/2004, de 3 de desembre, pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat, la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de contractes del sector públic, la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de 2003 i la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.
3. En matèria d'accessibilitat: I Pla nacional d'accessibilitat 2004-2012 elaborat l'any 2003 i la Llei 34/2002, d'11 de juliol, de serveis de la societat de la informació i comerç electrònic.

En cada un dels eixos que es presenten en aquest pla d'acció s'incorporen mesures que parteixen del compliment legal obligatori i en els que cal esmerçar esforços a la UAB. Concretament, l'eix 2 (Accessibilitat universal) recull algunes mesures que fan referència directa al marc legal vigent, com l'accessibilitat dels portals virtuals de la universitat o el pla d'accessibilitat a les infraestructures dels edificis. Un altre exemple són les mesures destinades a fomentar la informació sobre les places disponibles i les borses de treball a la UAB, per poder implementar l'exigència legal adequadament d'ocupació de persones amb discapacitat en el centre.

L'altre punt de partida per a l'elaboració del pla d'acció és la realització d'un diagnosi sobre la situació de les persones amb discapacitat a la UAB, atenent als tres col·lectius. Encara que la nostra universitat és una de les que ofereixen millor atenció a la discapacitat en l'àmbit estatal, s'han observat unes necessitats reals que encara no estan cobertes, la qual cosa s'ha identificat des del mateix col·lectiu amb discapacitat. Les necessitats més clares que s'han detectat a través de la diagnosi sobre la situació de les persones amb discapacitat se centren principalment en l'eix de l'accessibilitat. Tant en relació amb l'accessibilitat física com en relació amb l'accés a la informació, encara queda per fer a la nostra universitat. Per aquesta raó, s'han especificat en l'eix 2 del pla totes les mesures relatives a adaptacions dels llocs de treball, de les aules i dels portals de la universitat, a garantir la utilització dels aparcaments adaptats i del transport intern del campus, a senyalitzar els itineraris adaptats i a garantir l'accés als serveis externs presents en el campus. D'altra banda, també s'ha detectat una manca de sensibilització i visibilització de les necessitats especials d'aquest col·lectiu pel seu entorn. Les mesures

² La informació es pot ampliar a l'annex i al document "*La situació de les persones amb discapacitat a la UAB: proposta de mesures per a la inclusió i dades per a un diagnòstic*".

1.3 i 1.4 de l'eix 1 (Sensibilització i creació d'un estat d'opinió) recullen les propostes del mateix col·lectiu.

Finalment, el pla d'acció també s'inspira de les millors pràctiques en matèria d'igualtat i atenció a la discapacitat detectades a les universitats capdavanteres a Europa i a la resta del món. Així doncs, pel que fa a l'eix 1 (Sensibilització i creació d'un estat d'opinió), es recull com a millor pràctica l'elaboració d'una guia que inclogui tota la informació bàsica de suport als tres col·lectius amb discapacitat pel que fa a drets, deures, serveis generals, serveis de suport, transport, etc. També se suggereix la conveniència de fer un cens acurat de la població amb discapacitat a la universitat per tal de tenir un coneixement exhaustiu de la situació. L'eix 3 (Contingut de la docència i de la recerca) té per objectiu sensibilitzar la comunitat universitària sobre les temàtiques relatives a la discapacitat, incloent-les en els plans d'estudi i fomentant-ne les línies de recerca. En els eixos 4 (Serveis), 5 (Condicions de desenvolupament de l'activitat) i 6 (Accés al treball i a la promoció professional), es presenten algunes de les mesures proposades basades en les millors pràctiques detectades a les universitats capdavanteres. Les mesures que més destaquen són les relatives a l'elaboració de plans d'inclusió individualitzats. Finalment, les mesures que es recullen en l'eix 7 (Política universitària i marc organitzatiu) parteixen de les pràctiques de les universitats que destaquen en l'atenció a la discapacitat així com del marc normatiu de la mateixa UAB.

Eixos i mesures

Com a conseqüència del treball de recerca i de camp duts a terme per a l'elaboració del pla, és evident que encara queden coses per fer en el si de la nostra universitat per tal de complir el repte de la plena integració de les persones amb discapacitat.

A continuació, es presenten les mesures que conformen la proposta de pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat, organitzades en 7 eixos: Eix 1. Sensibilització i creació d'un estat d'opinió; Eix 2. L'accessibilitat universal a la universitat; Eix 3. Contingut de la docència i de la recerca; Eix 4. Serveis; Eix 5. Condicions de desenvolupament de l'activitat; Eix 6. Accés al treball i a la promoció professional; i l'Eix 7. Política universitària i marc organitzatiu.

És important remarcar que cal treballar per avançar en la visibilització d'aquest col·lectiu. D'una banda, es proposen mesures per donar a conèixer les necessitats derivades d'una situació de discapacitat entre la comunitat universitària i, de l'altra, es proposen mesures per augmentar i desenvolupar l'autonomia personal de les persones amb discapacitat amb la finalitat d'ampliar-ne els drets. A més a més, també es proposen mesures dirigides a garantir l'accés al treball i al compliment dels mínims legals que s'imposen des del marc normatiu actual.

Finalment, però no per això menys important, un dels eixos inclou mesures específiques per millorar la mobilitat i l'accessibilitat a l'entorn universitari. D'aquesta manera, d'una banda es compleixen els requisits que imposa la llei i, de l'altra, ens apropem més a l'objectiu de l'accessibilitat universal i per a tothom.

EIX 1. SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'UN ESTAT D'OPINIÓ

1.1. Elaborar una guia dels drets de les persones amb discapacitat i de les facilitats que la comunitat posa a la seva disposició, així com distribuir-la entre aquest col·lectiu i les persones responsables de les polítiques d'inclusió.	
Òrgan responsable	Vicerectora d'Economia i d'Organització i Vicerectorat de Relacions Institucionals
Execució	Observatori per a la Igualtat / PIUNE
Instrument	Guia
Calendari	2011
Avaluació implementació	
1.2. Crear un cens de l'alumnat, personal acadèmic i d'administració i serveis per tal que pugui ajudar a tenir coneixement exhaustiu de la situació de les persones amb discapacitat a la UAB.	
Òrgan responsable	Secretaria General
Execució	Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
1.3. Fomentar l'associacionisme intern a la UAB entre persones del col·lectiu.	
Òrgan responsable	Vicerectorat de Relacions Institucionals, Vicerectorat de Transferència Social i Cultural i Delegat de la rectora per a Estudiants
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Reunions periòdiques amb les persones afectades
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
1.4. Incorporar en els plans de promoció de la UAB accions específiques en relació amb la incorporació de persones amb discapacitat en els col·lectius d'estudiants, personal acadèmic i personal d'administració i serveis.	
Òrgan responsable	Vicerectorat de Política Acadèmica, Vicerectorat de Personal Acadèmic i Gerència
Execució	Tots els òrgans centrals i territorials amb competències en la matèria
Instrument	Publicitat institucional sobre convocatòries Publicitat institucional
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
1.5. Incloure continguts respecte de les temàtiques derivades de la discapacitat en els cursos de formació del personal acadèmic i d'administració i serveis.	
Òrgan responsable	Vicerectorat de Personal Acadèmic i Gerència
Execució	Unitat d'Innovació Docent en Educació Superior, Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca, Àrea de Personal d'Administració i Serveis, i Observatori per a la Igualtat
Instrument	Cursos de formació del personal
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	

EIX 2. L'ACCESSIBILITAT UNIVERSAL A LA UNIVERSITAT

2.1. Garantir l'aplicació de les mesures necessàries per tal de facilitar la mobilitat, respectant les pautes marcades pels plans d'accessibilitat per a les noves edificacions i reformes dels edificis.	
Òrgan responsable	Vicerectorat d'Economia i d'Organització
Execució	Unitat d'Arquitectura i d'Urbanisme
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	

2.2. Millorar la senyalització de les vies d'accés adaptades a tots els espais del campus, així com els recorreguts més ràpids per arribar a llocs significatius.	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Economia i d'Organització
Execució	Unitat d'Arquitectura i d'Urbanisme
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
2.3. Mantenir el servei de transport intern adaptat a les persones amb discapacitat i fer un estudi de les necessitats de transport en relació amb les parades i l'accés als mitjans de transport adaptats.	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Economia i d'Organització
Execució	Unitat d'Arquitectura i d'Urbanisme
Instrument	
Calendari	2011
Avaluació implementació	
2.4. Donar accés a les persones amb discapacitat a tots els aparcaments del campus, i prendre les mesures necessàries per prevenir un ús indegut de les places reservades a les persones amb discapacitat.	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Economia i d'Organització
Execució	Unitat d'Arquitectura i d'Urbanisme, administracions de centre
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
2.5. Millorar l'accessibilitat dels diferents webs de la UAB, especialment dels espais virtuals d'aprenentatge a distància, per tal de facilitar la seva utilització a les persones amb dificultats visuals i, si escau, auditives.	
Òrgan responsable	Comissionat per a la Societat de la Informació
Execució	Àrea de Comunicació i Promoció i tots els òrgans territorials que disposen de web
Instrument	
Calendari	2011
Avaluació implementació	
2.6 Vetllar per la progressiva aplicació d'accions orientades a garantir la infoaccessibilitat³	
Òrgan responsable	Comissionat per a la Societat de la Informació
Execució	Comissionat per a la Societat de la Informació
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
2.7 Garantir, progressivament, que tots els serveis externs del campus siguin accessibles per a les persones amb discapacitat (establiments comercials, correus, caixers, serveis de restauració, etc.).	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Economia i d'Organització
Execució	Unitat d'Arquitectura i d'Urbanisme
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
Alumnat	
2.8 Garantir, progressivament, que els espais docents que utilitzen les persones amb discapacitat s'adaptin a les seves necessitats.	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Economia i d'Organització, i Vicerektorat de Política Acadèmica
Execució	Administracions de centres i Degans de Facultats i Direccions d'Escoles
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	

³ Aplicació de les mesures proposades en l'informe elaborat per Technosite "Propuestas de acción sobre Infoaccessibilidad" (novembre de 2009)

Personal acadèmic i d'administració i serveis	
2.9 Garantir, progressivament, que els llocs de treball s'adaptin a les necessitats particulars de cada treballador o treballadora amb discapacitat.	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Economia i d'Organització i Vicerektorat de Personal Acadèmic / Gerència
Execució	Administracions de centre, departaments, àrees administratives
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	

EIX 3. CONTINGUT DE LA DOCÈNCIA I DE LA RECERCA

3.1. Fomentar la incorporació en els plans d'estudi de continguts sobre la realitat social i personal de les persones amb discapacitat.	
Òrgan responsable	Vicerektorat de Política Acadèmica
Execució	Centres, Comissions delegades del Consell de Govern amb competències en grau i postgrau
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
3.2. Fomentar, progressivament, línies de recerca, recerca aplicada i transferència de tecnologia per innovar en la cerca de noves solucions que millorin i facilitin l'autonomia, la igualtat d'oportunitats i la qualitat de vida de les persones amb discapacitat.	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Investigació
Execució	Departaments, instituts universitaris i altres estructures de recerca
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	

EIX 4. SERVEIS

4.1. Elaborar un pla específic d'evacuació en cas d'emergència per a les persones amb discapacitat.	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Economia i d'Organització
Execució	Unitat d'Arquitectura i d'Urbanisme
Instrument	
Calendari	2011
Avaluació implementació	
Alumnat	
4.2. Establir un programa d'atenció a les persones amb discapacitat amb relació al Servei de Biblioteques i ampliar el termini de préstec, en funció del grau i tipus de discapacitat	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Economia i d'Organització, Vicerektorat d'Investigació i Gerència
Execució	Biblioteques
Instrument	Modificació dels privilegis referents a cada col·lectiu Modificació dels privilegis del carnet d'estudiant
Calendari	2011
Avaluació implementació	
4.3. Fomentar la coordinació del Servei d'Informàtica amb el Servei de Biblioteques per a una millora de l'atenció a l'alumnat amb discapacitat.	
Òrgan responsable	Comissionat per a la Societat de la Informació, Vicerektorat d'Investigació i Gerència
Execució	Servei d'Informàtica i Servei de Biblioteques
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	

EIX 5. CONDICIONS DE DESENVOLUPAMENT DE L'ACTIVITAT

5.1. Fomentar l'elaboració dels plans d'inclusió personalitzats per a l'alumnat, personal acadèmic i personal de l'administració i serveis, relatius al seu entorn immediat d'activitat.	
Òrgan responsable	Gerència, Vicerectorat de Personal Acadèmic i Delegat de la rectora per a Estudiants
Execució	Centres, departaments, administracions de centre i àrees administratives centralitzades
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
Alumnat	
5.2. Aplicar el seguiment i la implementació dels drets d'inclusió que calgui garantir de les persones amb discapacitat a l'alumnat amb necessitats educatives específiques certificades per l'òrgan que es determini.	
Òrgan responsable	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica i Vicerectorat de Política Acadèmica
Execució	
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
5.3. Incentivar per als estudiants amb discapacitat l'accés al material d'estudi en format accessible segons les seves necessitats específiques –escanejat, gravacions, impressió en Braille.	
Òrgan responsable	Vicerectorat de Política Acadèmica i Vicerectorat d'Economia i d'Organització
Execució	Centres
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
5.4. Designar per a cada centre, la persona responsable del seguiment del desenvolupament acadèmic dels estudiants amb necessitats especials.	
Òrgan responsable	Vicerectorat de Relacions Institucionals, Vicerectorat de Política Acadèmica i Delegat de la rectora per a Estudiants
Execució	Centres
Instrument	
Calendari	2011
Avaluació implementació	

EIX 6. ACCÉS AL TREBALL I A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Personal Acadèmic i personal d'administració i serveis	
6.1. Millorar els canals d'informació referents a l'oferta de places de treball a fi d'incentivar la participació de persones amb discapacitat en els processos de selecció per tal de cobrir les places reservades per a aquest col·lectiu.	
Òrgan responsable	Gerència i Vicerectorat de Personal Acadèmic
Execució	Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca, Àrea de Personal d'Administració i Serveis
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
Personal acadèmic	
6.2. Adaptar, progressivament, les normatives de la UAB sobre els criteris de contractació, de promoció i d'avaluació de currículums i de projectes d'investigació per tal que no continguin elements de discriminació indirecta.	
Òrgan responsable	Vicerectorat de Personal Acadèmic
Execució	Àrea de Personal Acadèmic, Investigador en Formació i de Suport a la Recerca
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	

Personal de l'administració i serveis	
6.3. Adaptar, progressivament, les normatives de la UAB sobre els criteris de selecció, contractació i promoció del personal respecti per tal que no contingui elements de discriminació indirecta.	
Òrgan responsable	Gerència
Execució	Àrea de Personal d'Administració i Serveis
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
Alumnat	
6.4. Adaptar i estendre, progressivament, si escau, els serveis d'orientació, de pràctiques professionals i d'inserció laboral que ofereix el servei Treball Campus per tal que pugui atendre adequadament les necessitats de l'alumnat amb discapacitat.	
Òrgan responsable	Vicerektorat de Política Acadèmica, Delegat de la rectora per a Estudiants i Gerència
Execució	Deganats, Direccions d'Escoles i Treball Campus
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	

EIX 7. POLÍTICA UNIVERSITÀRIA I MARC ORGANITZATIU

7.1. Desenvolupar els drets de les persones amb discapacitat recollits en els Estatuts de la UAB.	
Òrgan responsable	Secretaria General
Execució	Secretaria General, Gabinet Jurídic i Observatori per a la Igualtat
Instrument	
Calendari	Reforma dels Estatuts
Avaluació implementació	
7.2. Incloure en els acords de planificació interna o figures equivalents les polítiques d'inclusió de les persones amb discapacitat.	
Òrgan responsable	Vicerektorat d'Economia i d'Organització i Vicerektorat de Projectes Estratègics i de Planificació
Execució	
Instrument	
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
7.3. Fer un seguiment del grau d'implementació i compliment del marc normatiu vigent relatiu a les persones amb discapacitat i de les actuacions contingudes en aquest pla.	
Òrgan responsable	Vicerektorat de Relacions Institucionals
Execució	Observatori per a la Igualtat
Instrument	Informe sobre l'estat de la qüestió
Calendari	Permanent
Avaluació implementació	
7.4. Designar els responsables de polítiques d'igualtat en els diferents òrgans territorials de la UAB.	
Òrgan responsable	Vicerektorat de Relacions Institucionals
Execució	Departaments, centres, administracions de centre i àrees administratives centralitzades
Instrument	
Calendari	2011
Avaluació implementació	
7.5. Prioritzar, si escau, en l'adjudicació dels contractes, aquelles ofertes d'empreses licitadores que en situació d'empat disposin d'un pla d'igualtat per a persones amb discapacitat	
Òrgan responsable	Gerència
Execució	Gerència
Instrument	Plec de condicions dels concursos
Calendari	Permanent

Annex. Memòria elaborada per l'Observatori per a la Igualtat en preparació de la Proposta de pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat a la Universitat Autònoma de Barcelona 2011-2015

Índex

1. Antecedents	10
1.1. Àmbit normatiu	10
1.2. Àmbit institucional	11
1.3. Àmbit de la recerca	13
1.4. Àmbit de l'atenció a l'alumnat amb discapacitat	14
1.5. Àmbit de la representació de les persones amb discapacitat	14
2. Marc legal	14
3. Diagnòstic de la situació	16
3.1. Alumnat	16
3.2. Personal acadèmic	19
3.3. Personal d'administració i serveis	22
3.4. L'experiència del PAS i el PDI en el seu entorn a la UAB	24
4. Les millors pràctiques a les universitats	26
5. Procés d'elaboració del pla	27

1. Antecedents

La nostra experiència prèvia s'ha desenvolupat principalment en quatre àmbits d'actuació: normatiu, institucional, de la recerca i de l'atenció a les necessitats del col·lectiu.

1.1. Àmbit normatiu

A continuació s'enumera la normativa i els compromisos establerts per la UAB en matèria de discapacitat:

- **Estatuts de la UAB**, aprovats pel Claustre general en la sessió del 22 de maig de 2003. Aquests estatuts contenen en l'article 3.3 ("Principis d'actuació") la següent referència a les persones amb discapacitat: "La Universitat i els membres de la comunitat han d'impedir qualsevol mena de discriminació i promoure en particular la integració de les persones amb discapacitats".
- **Reglament d'igualtat d'oportunitats per a persones amb necessitats especials**, aprovat per la Junta de Govern el novembre de 1999. Representa un dels passos més importants per a la integració de les persones amb discapacitat dins de la institució universitària. El reglament fa referència a la totalitat dels col·lectius que integren la nostra comunitat: l'alumnat, el personal docent i investigador, i el personal de l'administració i servei, posant especial atenció a l'alumnat. El document s'estructura en vuits capítols, un apartat general i set específics corresponents als àmbits que regula: informació, accessibilitat i adaptació, adaptacions curriculars, ajudes tècniques, exàmens, serveis, promoció de la integració laboral.
- **Pla director de la UAB 2010-2012**, que es compromet a l'elaboració del Pla d'acció per a la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat com una de les actuacions previstes en el marc de l'objectiu *P4.2 Fomentar la igualtat, la solidaritat, la cooperació i la cohesió social, amb polítiques específiques per a tothom*.
- **Pla estratègic d'accessibilitat**, Pla director de la UAB 2006-2008, com a eina que defineix la política sectorial de la Universitat en matèria de mobilitat i accessibilitat, i a la constitució de la Taula de la Mobilitat de la UAB com a òrgan de participació

Amb aquest pla, aprovat l'any 2006, la UAB es proposa potenciar l'accessibilitat al campus segons criteris de sostenibilitat, seguretat i equitat. Per tant, un dels objectius estratègics claus, en concret la línia estratègica 4, és maximitzar l'accessibilitat de tots els usuaris, tenint en compte les possibles dificultats de mobilitat a partir de la consideració dels aspectes següents:

- Aconseguir que el màxim nombre de serveis de la UAB siguin accessibles al col·lectiu amb mobilitat reduïda, tal com s'estableix en el Codi d'accessibilitat de Catalunya⁴.
- Exigir als diferents operadors de transport l'adaptació dels seus vehicles i estacions segons s'estableix en el Codi d'accessibilitat de Catalunya.
- Adaptar els transports interns de la UAB als col·lectius amb dificultats de mobilitat.

El novembre de 2008 es va presentar el **Pla de mobilitat de la UAB (2008-2014)**. Aquest pla recull de forma més exhaustiva els principis que s'exposen anteriorment, en referència a les temàtiques relatives a l'accessibilitat física per a les persones amb mobilitat reduïda.

- **Pla d'acció de l'Agenda 21** de la UAB de l'any 2001. L'apartat 3 es refereix al transport, la mobilitat i l'accessibilitat. En concret, en el punt 3.2 s'afirma que cal garantir el fàcil accés a totes les instal·lacions pròpies o adscrites a la UAB, suprimint-ne les barreres arquitectòniques.

En aquest pla es comença a plantejar la temàtica de l'accessibilitat física de les persones amb discapacitat i la necessitat de condicionar els edificis i els espais de la UAB per fomentar la plena integració de tota la comunitat universitària segons la normativa vigent.

1.2. Àmbit institucional

En l'actualitat, a la UAB trobem un seguit d'òrgans que s'ocupen de temes relacionats amb la discapacitat, són els següents:

- **Comissionat de la rectora per a la Societat de la Informació.** És l'òrgan encarregat de vetllar per que les persones amb discapacitat puguin accedir als serveis de la societat de la informació prestats per la universitat. Amb aquest objectiu, la UAB encarrega el 2009 un estudi diagnòstic de la situació de la universitat en matèria d'infoaccessibilitat. En el document, a més de descriure la situació de l'Autònoma respecte aquest aspecte, es proposen un conjunt d'accions per a la millora de la infoaccessibilitat amb el grau d'urgència i el cost de cadascuna. Destaquen diagnosticar l'accessibilitat web (aplicació de consulta de llibres i plataforma e-learning), la formació dirigida a gestors/es de contingut (gestió de contingut accessible en HTML i creació de documents electrònics accessibles, PDF, DOC, XLS, etc.), l'elaboració de una guia d'estils per a la gestió de continguts webs accessibles o d'un manual d'adaptació de continguts web accessibles a les WCAG 2.0.
- **Observatori per a la Igualtat.** L'Observatori per a la Igualtat és l'instrument que la Universitat Autònoma de Barcelona ha creat com a suport tècnic per al desenvolupament i l'avaluació de polítiques d'igualtat. A partir del mes de gener de 2008, a fi d'ampliar el compromís de la UAB amb els col·lectius sotmesos a condicions desfavorables per a la seva incorporació a la universitat,

⁴ Decret 135/1995 aprovat per la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu d'agrupar tota la legislació existent sobre accessibilitat.

el Consell de Govern va decidir d'ampliar les funcions de l'Observatori englobant, entre d'altres, el col·lectiu de les persones amb discapacitat. D'aquesta manera la UAB s'ha convertit en una de les primeres universitats d'Espanya que duu a terme una tasca de seguiment, diagnosi i creació de plans d'inclusió per a les persones amb discapacitat des de la perspectiva institucional.

- **Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans.** És l'entitat responsable de la contractació i seguiment de la feina de les persones amb discapacitat dins el col·lectiu del personal d'administració i serveis. Garanteix l'aplicació de la normativa de contractació de persones amb discapacitat, reservant un 5 % de places per a la selecció de persones d'aquest col·lectiu i cobrint un 2 % dels llocs de treball de la UAB amb persones amb discapacitat. Actualment, a la plantilla del PAS hi ha 49 persones amb discapacitat, que representen un 2,03 % de la plantilla. La legislació exigeix un mínim d'un 2 % de persones amb discapacitat. Pel que fa al PDI, ateses les seves particularitats en els procediments de contractació, no és possible la reserva de la plaça. La unitat que s'encarrega d'adaptar els llocs de treball per a persones amb discapacitat és l'Oficina de Serveis de Prevenció. És en aquest espai que es fan les valoracions sobre necessitats ergonòmiques i, només en cas de precisar recursos econòmics, entra en funcionament l'Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans. Les mesures que s'hagin de prendre es duen a terme un cop la persona s'integra al lloc de treball i fa la demanda d'adaptació. Tanmateix, prèviament se'n notifica la incorporació a la persona responsable del servei o àrea en què s'ha d'integrar la persona amb discapacitat, la qual s'ocupa de fer les gestions pertinents.
- **Direcció d'Arquitectura i Logística.** És l'entitat encarregat de garantir l'accessibilitat en el Campus de la UAB en l'àmbit de l'arquitectura i urbanisme. Amb aquesta finalitat, el 1995 s'elabora un primer pla d'actuacions per a l'eliminació de barreres arquitectòniques, que constava de 35 accions agrupades segons edificis i on s'especificava per cadascuna d'elles el seu grau de prioritat i el pressupost. Afectava a un total de 16 edificis i es van prioritzar les instal·lacions d'ascensor i servoescals així com la construcció de lavabos adaptats en les diferents facultats. Després del primer pla s'han anat elaborant successius plans, normalment bianuals, que s'han executant en funció de les possibilitats econòmiques, en tant que degut l'elevat cost de les actuacions i la manca de recursos suficients per a la seva execució, s'ha buscat finançament extern pel seu finançament. Tal com comentàvem en l'apartat d'àmbit normatiu, en l'actualitat està vigent el Pla estratègic d'accessibilitat aprovat el setembre de 2006 amb la finalitat d'aconseguir l'accessibilitat universal al campus de Bellaterra de la UAB, i el Pla de mobilitat de la UAB (2008-2014) que recull més exhaustivament les temàtiques relatives a l'accessibilitat física per a les persones amb mobilitat reduïda. En tot aquest procés, la Direcció d'Arquitectura i de Logística de la UAB a comptat amb la col·laboració del PIUNE (FAS) per treballar en la detecció de les barreres físiques que dificulten la mobilitat de les persones amb discapacitat, i en l'estudi i execució de mesures per l'eliminació d'aquestes barreres.

1.3. Àmbit de la recerca

Els grups, centres o instituts de recerca de la UAB que es dediquen o incorporen alguna línia d'investigació en l'àmbit de la discapacitat són:

- **Equip ACCEPLAN.** ACCEPLAN és un grup d'investigadors i professionals especialitzat en l'estudi de l'accessibilitat als espais, productes i serveis per a persones amb diferents limitacions funcionals, així com en el desenvolupament d'estratègies i instruments per a la seva promoció i millora. Es va crear l'any 1999 en el si de l'Institut Universitari d'Estudis Europeus. Ha dut a terme el diagnòstic de la situació de l'accessibilitat a l'Estat espanyol⁵ i, posteriorment, s'ha encarregat del disseny del *I Plan nacional de accesibilidad 2004-2012*, entre altres estudis i projectes desenvolupats sobre el tema.
- **Grup de Recerca DiM (Didàctica, Innovació, Multimèdia).** El grup de recerca DiM-UAB va néixer com a tal en el marc institucional de la Facultat de Ciències de l'Educació de la UAB l'any 2000. Les persones integrants del grup DiM duen a terme projectes i recerques relacionats amb l'aplicació de les TIC (tecnologies de la informació i de la comunicació) en l'àmbit de l'educació. Actualment, alguns dels projectes que es porten a terme des del DiM se centren en l'accessibilitat dels materials multimèdia educatius per a millorar l'accés i l'aprenentatge de totes les persones amb diferents capacitats.
- **Grup de Recerca sobre Sordeses i Trastorns en l'Adquisició del Llenguatge (GISTAL).** El Centre de Recerca GISTAL el formen especialistes en psicologia, pedagogia, logopèdia i lingüística de tres universitats de Barcelona. L'inici de les seves activitats data de l'any 1989 i es va consolidar com a grup de recerca de la UAB l'any 1994. Les seves activitats se centren en l'estudi de l'evolució psíquica i lingüística de l'alumnat amb discapacitat auditiva, l'adquisició de la llengua oral i escrita, la comunicació en la família, les relacions entre companys, la comprensió dels documents audiovisuals i la funció dels subtítols, els efectes de la utilització de noves tecnologies (implants coclears i audiodifons digitals) en l'evolució de la criatura amb discapacitat auditiva i les estratègies per a la construcció de l'escola inclusiva.
- **Grup de Recerca d'Atenció a la Diversitat: Aspectes Socioculturals, Emocionals i Lingüístics (GRADASEL).** El grup de recerca GRADASEL s'ocupa d'investigar les necessitats educatives i comunicatives de les persones en diferents contextos sociolingüístics. Elabora materials pedagògics adaptats a les necessitats específiques de l'alumnat i, en particular, del col·lectiu nouvingut i avalua l'aplicació d'aquests materials en contextos educatius. En l'actualitat, es proposen enfocaments psicopedagògics innovadors per optimitzar l'atenció a la diversitat.
- **Grup TRANSMEDIA.** El grup de recerca TRANSMEDIA es va crear a Londres el 5 de febrer de 2004, està format per acadèmics i professionals del camp de la traducció audiovisual (TAV) i és membre de la CEAPACC (Xarxa Ciència i Empresa per a l'Accessibilitat en la Comunicació). Es tracta d'un grup internacional i transversal que aplega personal investigador de diversos camps dins de l'àmbit de la TAV: doblatge, subtitulació, *voice-over*, audiodescripció i subtitulació per a persones amb discapacitat auditiva. Els objectius del grup són: fer recerca, anàlisi i difusió de pràctiques, eines i metodologies tecnològiques accessibles i aplicades a aspectes relacionats amb l'accessibilitat; promoure i organitzar actes periòdicament per a compartir els punts de vista de la universitat, l'empresa i les persones usuàries; fer recerca en accessibilitat, i

⁵ *Libro Verde: La Accesibilidad en España* -IMERSO 2002 i 2003.

localitzar les tecnologies emergents en diversos sectors (televisió, cinema, museística, espectacles culturals, oci, transports, etc.).

1.4. Àmbit de l'atenció a l'alumnat amb discapacitat

La Fundació Autònoma Solidària (FAS), a través del **Programa per a la Integració dels Universitaris amb Necessitats Especials** (PIUNE), que data de 1994, promou el desenvolupament de mesures de suport dirigides a l'alumnat. Els principals serveis que es proporcionen a través del PIUNE són: atenció, acollida i assessorament personalitzat; suport a l'estudi; servei de transport adaptat; gestió d'adaptacions de barreres arquitectòniques; assessorament i suport per a les adaptacions curriculars; suport tècnic; promoció de l'allotjament i d'altres serveis adaptats, i foment de la sensibilització. També s'ha posat en marxa el Programa Impuls a través de la convocatòria de beques en concepte d'assistència personal durant la jornada acadèmica i/o de mobilitat. Addicionalment, la FAS promou activitats de voluntariat.

Aquest programa promou mesures de suport a l'estudiant amb discapacitat durant el temps en què duu a terme els estudis, així com diferents estructures i serveis per atendre la diversitat de l'alumnat. El programa PIUNE, iniciativa de la Fundació Autònoma Solidària i, per tant, sense vinculació orgànica formal, representa un dels primers serveis de suport a la discapacitat dins del context universitari. A més a més, la FAS ha participat en la redacció del Reglament d'igualtat d'oportunitats per a persones amb necessitats especials i en la de la *Guia de docència universitària i necessitats especials* de l'any 2005.

1.5. Àmbit de la representació de les persones amb discapacitat

D'altra banda, existeix també l'**Associació Prodisminuïts de la UAB** (ADUAB), entitat sense ànim de lucre que actua, principalment, dins el campus de Bellaterra. La majoria dels membres de l'ADUAB són estudiants amb algun tipus de discapacitat, tot i que qualsevol persona en pot formar part. Principalment, s'ocupen de conscienciar i sensibilitzar el col·lectiu universitari i aconseguir la supressió de totes les barreres arquitectòniques.

2. Marc legal

Les reformes legals de l'any 2007 impulsen les institucions universitàries a actuar en l'àmbit de l'atenció a la discapacitat, així com a l'aplicació de mesures específiques en matèria educativa, laboral i d'accessibilitat. Cal esmentar que la UAB es va avançar a aquesta exigència mitjançant el reglament de l'any 1999 sobre igualtat d'oportunitats per a persones amb necessitats especials.

En matèria educativa, la normativa de referència és la Llei orgànica 4/2007 per la qual es modifica la Llei orgànica d'universitats 6/2001, la Llei d'integració social dels minusvàlids de 1982, així com el Reial decret 1393/2007, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials. El plec de mesures legislatives en que cal emmarcar les actuacions d'atenció a la discapacitat és el següent:

- a) Garantir la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat, assegurant que no se les discrimini de manera directa o indirecta en l'accés, ingrés i permanència.
- b) Disposar de mitjans, suport i recursos per a garantir la igualtat per al desenvolupament total de les persones amb necessitats educatives especials.
- c) Garantir l'accés total als edificis, serveis, vies de subministrament d'informació i, fins i tot, als espais virtuals per a totes les persones del campus.
- d) Exempció total de taxes i preus públics en els estudis conduents a l'obtenció d'un títol universitari.
- e) Incloure, als plans d'estudi pertinents, ensenyaments relacionats amb el disseny universal.
- f) Reservar un mínim del 3 % del nombre de places per a alumnat amb discapacitat en cada un dels centres docents universitaris.

En matèria laboral la normativa de referència és el Reial decret 2271/2004 del Ministeri d'Administracions Públiques, la Llei 30/2007 de contractes del sector públic, la Llei per a la igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de 2003, i la Llei 62/2003 de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social. Els aspectes bàsics que cal tenir en compte són els següents:

- a) Reservar un 5 % de places per a persones amb discapacitat, amb l'objectiu d'arribar al mínim del 2 % de persones contractades amb discapacitat certificada per sobre del 33 %.
- b) Garantir l'accés als mitjans de treball de les persones amb discapacitat que ho precisin.
- c) Prioritzar aquelles empreses o entitats col·laboradores que superin el 2 % de persones amb discapacitat a la seva plantilla, en cas d'empatar en les valoracions tècniques respectives.
- d) Garantir en tot moment l'accessibilitat universal en les vies de comunicació amb les persones treballadores.
- e) Fomentar l'adopció de plans d'igualtat per a les persones amb discapacitat.

En matèria d'accessibilitat, cal esmentar dos àmbits: d'una banda, l'accessibilitat física i, de l'altra, l'accés a la informació. Pel que fa a l'accessibilitat física, la normativa de referència és el I Pla nacional d'accessibilitat 2004-2012, elaborat l'any 2003 pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials. Els aspectes bàsics que cal tenir present són els següents:

- a) La igualtat d'oportunitats.
- b) El *disseny per a tothom*, que és l'objectiu pel qual es concep el pla, per garantir sempre que sigui possible entorns, processos, béns, productes, serveis, objectes, instruments, dispositius o eines que puguin ser utilitzats per totes les persones amb la major extensió possible. És una via adequada per garantir la igualtat d'oportunitats de tota la ciutadania i la seva participació activa en la societat. Totes les persones són susceptibles de tenir limitacions o condicionaments en determinats moments, per això, la idea del disseny per a tothom és pensar en les persones amb més necessitats i d'aquesta manera, beneficiar tothom.

Pel que fa a l'accés a la informació, la normativa de referència és la Llei 34/2002 de serveis de la societat de la informació i comerç electrònic, elaborada pel Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç. Els aspectes bàsics que cal tenir present són:

- a) Garantir l'accessibilitat de les persones amb discapacitat a la informació proporcionada per mitjans electrònics.
- b) Adopció per l'administració pública de les mesures necessàries perquè la informació disponible en les seves pàgines web sigui accessible a persones amb discapacitat i d'edat avançada.

3. Diagnòstic de la situació⁶

A continuació es presenten algunes dades referents a la situació de les persones amb discapacitat certificada a la UAB. Per a dur a terme el diagnòstic s'han utilitzat les dades disponibles institucionalment així com la informació obtinguda a través d'entrevistes focalitzades i de qüestionaris en línia que es varen realitzar a finals del 2008.

Cal subratllar que, per raons obvies, només es disposa de la informació relativa a les persones que disposen de certificat de discapacitat i n'han informat la UAB. Aquest fet deixa de banda totes les persones que, malgrat no tenir un reconeixement de l'administració sobre les seves necessitats especials, ja sigui per manca de possibilitat ja sigui per manca de voluntat per aconseguir-lo, no veuen reconegudes institucionalment les necessitats derivades de la seva discapacitat.

El tret més general que orienta l'articulació de les mesures del pla és el reduït nombre de persones afectades per algun tipus de discapacitat. Per tant, és necessari que, a banda de disposar de directrius generals d'actuació, es faci una atenció personalitzada a les necessitats especials, raó per la qual les diverses àrees administratives, centres i departaments tenen un paper principal en el desplegament del pla d'inclusió.

3.1. Alumnat

Entre l'alumnat, les persones amb discapacitat certificada són 169, la qual cosa representa el 0,36 % del total. Quant a la composició per sexes en aquest col·lectiu, les dones són majoria, tot i que la seva proporció és lleument inferior a la que es dona en el conjunt d'estudiants. Com a la resta de col·lectius, PDI i PAS, l'edat mitjana de les persones amb discapacitat és superior a la mitjana de la UAB, particularment en el cas dels homes. La distribució de l'alumnat amb discapacitat per àmbit de coneixement es caracteritza per la baixa presència en les disciplines de Ciències Experimentals i Tecnologies i per ser lleugerament major en Ciències de la Salut i Ciències Socials i Jurídiques, si ho comparem amb la de la totalitat de l'alumnat. D'altra banda, presenten

⁶ Els detalls de la informació que es presenta en aquests apartats es poden consultar a l'informe de l'Observatori per a la Igualtat: *“La situació de les persones amb discapacitat a la UAB: proposta de mesures per a la inclusió i dades per a un diagnòstic”*.

una proporció més elevada a la general en les diplomatures i més baixa en els estudis de tercer cicle.

Fitxa descriptiva de l'alumnat. Curs 2008- 2009

Descripció	Estudiants amb discapacitat	UAB
Nombre	169	47.151
Proporció de dones	56,2 %	61,8 %
Edat mitjana	29 anys	24 anys
Àmbit de coneixement	56,1 % Ciències Socials i Jurídiques	57,2 % Ciències Socials i Jurídiques

Quant al rendiment acadèmic de l'alumnat amb discapacitat, cal destacar el fet que les pautes, pel que fa al rendiment acadèmic en funció del sexe, s'inverteixen respecte del conjunt de l'alumnat, atès que el rendiment de les dones és inferior al rendiment dels homes, la qual cosa fa aconsellable considerar la possible presència de factors diferencials en funció del sexe en el seguiment dels estudis.

Distribució de l'alumnat per sexe i àmbit de coneixement. Curs 2008-2009

Àmbits de coneixement	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones (% f)	Homes (% f)	Total (n)	Dones (% f)	Homes (% f)	Total (n)
Ciències de la Salut	62,9	37,1	35	76,8	23,2	6.182
Ciències Experimentals i Tecnologies	33,3	66,7	15	41,6	58,4	8.758
Ciències Humanes i Estudis Artístics	76,9	23,1	26	69,2	30,8	8.117
Ciències Socials i Jurídiques	51,5	48,5	97	63,4	36,6	20.603
Total	56,1	43,9	173	62,0	38,0	43.660

*Tot i que el nombre de casos totals és de 173, el nombre d'estudiants matriculats en el curs 2008-2009 és 169. La raó és que algun estudiant està matriculat en més d'una titulació o programa. Amb relació al conjunt de l'alumnat de la UAB, falten 3.491 casos corresponents a programes de doctorat i dels quals no tenim la informació sobre l'àrea de coneixement a la qual pertany el programa.

Distribució per sexe i tipus de titulació. Curs 2008-2009

Tipus de titulació	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones (% f)	Homes (% f)	Total (n)	Dones (% f)	Homes (% f)	Total (n)
Llicenciatura	58,0	42,0	119	64,3	35,7	32.391
Diplomatura	63,9	36,1	36	75,3	24,7	5.999
Enginyeria	0,0	100,0	2	23,4	76,6	3.333
Enginyeria tècnica	0,0	100,0	2	13,5	86,5	1.627
Doctorats i màsters	35,7	64,3	14	58,5	41,5	5.428
Total*	56,1	43,9	173	61,8	38,2	47.151

*Tot i que el nombre de casos totals és de 121, el nombre d'estudiants matriculats en el curs 2006-2007 és 119. La raó és que algun estudiant està matriculat en més d'una titulació. Amb relació al conjunt d'estudiants de la UAB, els 18 casos que falten són producte de la manca d'informació sobre el tipus de titulació.

El rendiment acadèmic de les persones amb discapacitat segueix un patró diferent del de la resta de l'alumnat. El nombre d'assignatures matriculades per curs és molt semblant al conjunt. Tanmateix, respecte de les assignatures no presentades i suspeses el percentatge és més elevat al de l'alumnat en general, especialment pel que fa al nombre de no presentats el qual representa el 30 % de les assignatures matriculades. Si bé el pes de les assignatures no superades és bastant més alt, el nombre de notables i excel·lents és també una mica més elevat que el del total de les i els estudiants.

Distribució de les qualificacions obtingudes per àmbit i sexe. Curs 2008-2009

Qualificació	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones (% c)	Homes (% c)	Total (% c)	Dones (% c)	Homes (% c)	Total (% c)
No Presentats	27,9	33,1	30,2	9,0	14,3	10,9
Suspesos	9,5	4,5	7,3	4,7	6,6	5,4
Aprovats	28,5	25,2	27,1	54,5	51,4	53,4
Notables	26,6	25,4	26,1	23,6	20,1	22,4
Excel·lents	6,6	10,2	8,2	6,8	5,8	6,4
Matrícules d'honor	0,9	1,6	1,2	1,4	1,7	1,5
Promig d'assignatures matriculades	9,5	9,5	9,5	8,6	7,7	8,3

Nota: El mínim i el màxim d'assignatures matriculades en un curs acadèmic de l'alumnat amb discapacitat és 1 i 18 assignatures respectivament.

Proporció d'assignatures superades respecte de les matriculades, per tipus de titulació i sexe. Curs 2008-2009

Tipus de titulació	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones (%)	Homes (%)	Total	Dones (%)	Homes (%)	Total
Llicenciatura	60,5	62,1	61,2	84,8	79,2	82,9
Diplomatura	68,5	62,1	65,8	89,6	78,2	87,1
Enginyeria	—	50,0	50,0	78,7	75,9	76,4
Enginyeria tècnica	—	8,3	8,3	71,4	67,5	68,1
Doctorats i màsters	55,6	75,6	69,8	98,4	97,1	97,9
Total	62,3	61,8	62,1	86,0	78,5	83,3

A més de les dades de què disposa la universitat s'ha recollit informació addicional a través d'un qüestionari en línia adreçat a l'alumnat amb discapacitat i que es va realitzar a finals del 2008. El total de respostes rebudes és de 27.

La gran majoria de les persones que han contestat el qüestionari són dones (20 dones i 7 homes), amb una edat mitjana de 25,8 anys (26,7 per les dones i 23,8 pels homes). L'àmbit de coneixement amb més presència d'alumnat amb discapacitat és el de les ciències socials (18 persones) i es reparteix de manera semblant entre les ciències de la salut (2) i les ciències humanes (6). Pel que fa a les ciències experimentals, cal destacar que no hi ha censat cap estudiant amb discapacitat. El tipus d'estudis que segueixen és en la seva majoria de segon cicle (15), mentre que de primer cicle en són 12, possiblement a causa de l'efecte d'acumulació. La distribució per tipus de discapacitat és força desigual, més de la meitat dels casos (16) són de tipus motriu, seguits de la visual (8). Les discapacitats mental (1) i auditiva (1) són una clara minoria, però no s'ha enregistrat cap cas de discapacitat orgànica. De mitjana, el grau de discapacitat és força

elevat, amb una clara presència del superior al 75 % (19); en l'interval de 65 % a 75 % hi ha 2 casos, i el grau menor és una cinquena part del total (5 casos). Pel que fa a l'origen de la discapacitat, no hi ha una pauta clarament diferenciada entre la discapacitat sobrevinguda (10) i de naixement (15), malgrat que aquesta última sigui més nombrosa.

Tornant als resultats de l'enquesta, pel que fa a les preguntes sobre les limitacions, s'han enregistrat 25 casos en què es manifesten dificultats importants a l'hora de dur a terme les tasques pròpies de l'alumnat, 9 casos en què es veuen dificultats lleugerament i 13 casos amb força dificultats. De les persones que afirmen tenir limitacions importants en el desenvolupament de la seva activitat, 10 corresponen al tipus de discapacitat motriu. En canvi, en la majoria de casos en que es reporten limitacions lleus les respostes se centren en la discapacitat no motriu (6). Aquesta dada mostra una diferenciació entre els tipus de discapacitat, ja que la majoria de les persones amb discapacitat no motriu, 9 casos, troba limitacions lleus a l'hora de desenvolupar la seva activitat, mentre que les persones amb discapacitat motriu o bé no n'assenyalen o són importants (12 casos de 16). Si prenem les respostes que fan referència a la discriminació i les limitacions no compensades, en 8 dels 12 casos el nombre relatiu de dificultats informades és més alt en els graus de discapacitat certificada superior al 75 % que en els altres. Pel que fa al sexe, es reparteixen de forma similar. Vista la diferència de patró de comportament entre les persones amb discapacitat motriu i la resta de discapacitats, s'ha decidit estudiar els dos col·lectius com a grups separats i destacar els tipus de limitacions que troben. En termes generals, la majoria de limitacions que esmenten les persones amb discapacitat motriu està relacionada amb temes de mobilitat i accessibilitat, amb un nombre de casos de 9 i 11, respectivament. Quant a l'accessibilitat, es denuncia l'existència de prou barreres arquitectòniques al campus, mentre que pel que fa a la mobilitat, es reclama un servei de transport universitari per als desplaçaments dintre del campus, fet que mostra que caldria garantir una millor difusió de la informació sobre el servei de transport adaptat de què disposa el campus de la UAB. Pel col·lectiu de persones amb discapacitat diferent de la motriu, la majoria de les limitacions es refereixen a l'assistència a les classes i als exàmens, respectivament, 7 i 6 casos. En aquest cas les dificultats esmentades són per manca d'informació i sensibilització del professorat i per l'absència de formats alternatius per a fer els exàmens.

Finalment, amb relació a les preguntes relatives a la situació de discriminació a la universitat, el patró de respostes ja no es diferencia per tipus de discapacitat. És a dir, en totes les preguntes relatives a casos de discriminació, 21 casos de tots els col·lectius contesten que no ha patit cap discriminació amb relació a la seva discapacitat. Només cal afegir que en el cas de discriminació per part dels i les companyes, el col·lectiu amb discapacitat contesta, en 6 dels casos, que la majoria són deguts a la manca d'empatia i a la marginalització.

3.2. Personal acadèmic

El primer fet destacable és l'escàs nombre de persones amb discapacitat a la plantilla del personal acadèmic. En total 19 persones, 8 dones i 11 homes, han presentat el certificat a l'Àrea de Gestió i d'Administració de Recursos Humans, la qual cosa representa el 0,55 % del personal acadèmic. Per tant, és convenient desenvolupar mesures orientades

a potenciar la incorporació de persones amb discapacitat, així com a estimular la certificació de discapacitat en el si d'aquest col·lectiu. Menys de la meitat són dones, amb una proporció superior a la presència de dones entre el professorat. Els trets més destacats de les entrevistes realitzades al personal acadèmic amb discapacitat giren entorn l'accessibilitat, la comunicació i organització com a col·lectiu. Quant a l'accessibilitat, les persones entrevistades destaquen l'esforç i la millora que s'ha fet en els últims anys al campus, però denuncien mancances greus (p. ex. manca d'ascensors, rampes, baranes, etc.). Pel que fa a la relació entre les persones afectades i la institució, s'evidencien conflictes a causa del desconeixement de les necessitats d'aquestes persones; a proposta de les persones entrevistades, aquests conflictes es pal·liarien mitjançant una unitat o oficina de coordinació. Així mateix, es veu amb bons ulls la creació d'un espai d'organització de les persones amb discapacitat de tots els estaments universitaris per a la defensa del seus interessos col·lectius.

A continuació, presentem una fitxa resum dels trets que caracteritzen el professorat en els aspectes fonamentals de la seva activitat. S'hi mostren les diferències entre el professorat amb discapacitat i el conjunt del professorat. El perfil del personal acadèmic amb discapacitat certificada és el de professorat titular d'universitat i associat, amb una discapacitat moderada (entre el 33 % i el 64 %), fet que pot ser el resultat d'una edat mitjana una mica més elevada que la del conjunt. Cal considerar que entre el professorat amb discapacitat el nivell d'activitat respecte de les dimensions que han estat objecte de consideració és superior al de la mitjana de la UAB, fet que, com el cas de la categoria laboral, pot ser atribuïble a l'edat.

Fitxa descriptiva del personal acadèmic. Curs 2008-2009

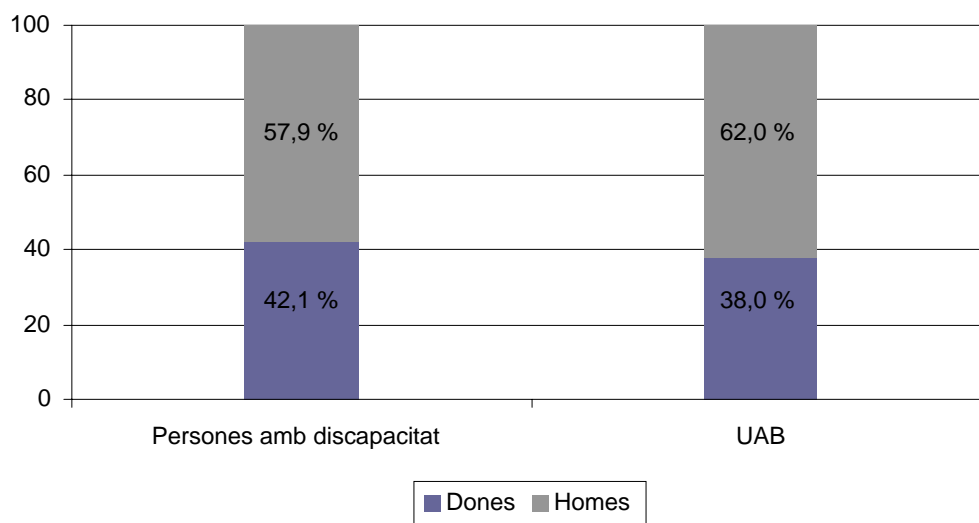
Descripció	Persones amb discapacitat	UAB
Nombre	19	3.425
Proporció de dones	42,1 %	38,0 %
Categoria laboral	42,1 % professorat titular d'universitat i agregat, 42,1 % altres (pràcticament professorat associats)	45,7 % professorat associat; 29,6 % professorat titular d'universitat, agregat/a o catedràtic/a d'escola universitària
Edat mitjana	50 anys	47 anys
Àmbit de coneixement	36,8 % Ciències Socials i Jurídiques 21,1 % Ciències de la Salut i 21,1 % Ciències Experimentals	30,5 % Ciències Socials i Jurídiques 25,1 % Ciències Experimentals i Tecnologies
Mitjana de trams d'investigació reconeguts	2,7	2,2
Descripció	Persones amb discapacitat	Catalunya
Grau de discapacitat	63,2 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %	51,5 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %

Nota: les dades es refereixen a les situacions més freqüents de cada aspecte considerat.

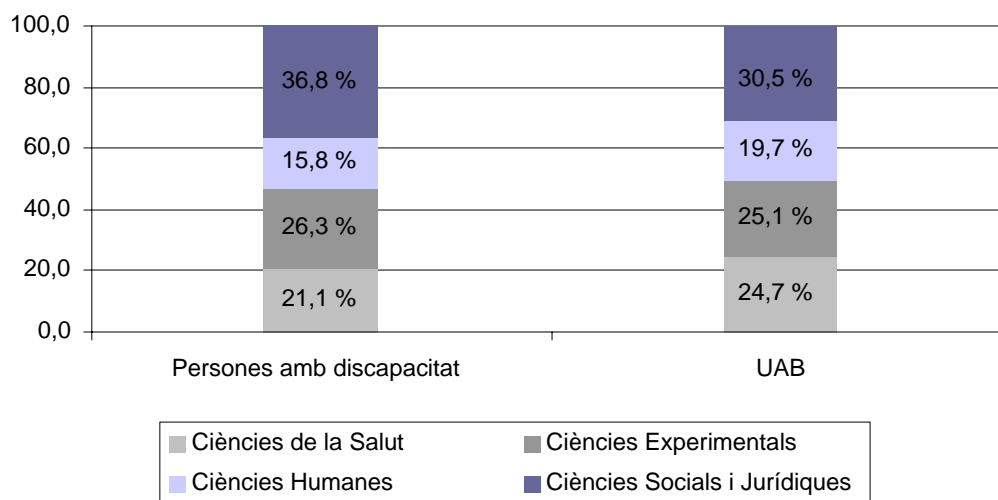
(*) Font: INE. "Salud. Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008"

Distribució per sexe, àmbit de coneixement i categoria laboral del personal docent i investigador. Curs 2008-2009

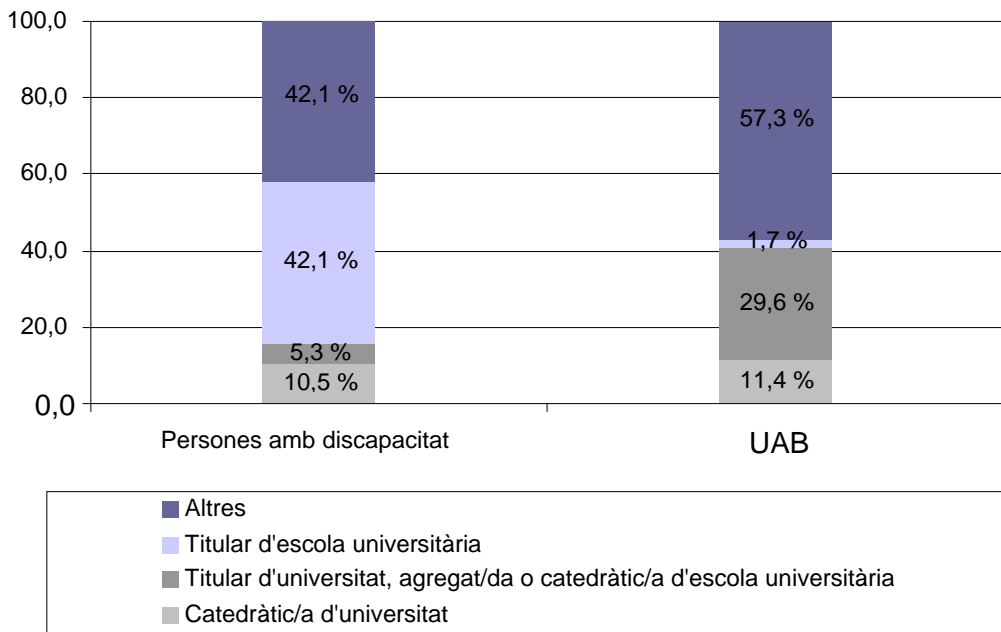
Distribució per sexe



Distribució per àmbit de coneixement



Distribució per categoria



3.3. Personal d'administració i serveis

Tant en el personal d'administració i serveis amb discapacitat com en el conjunt del PAS, la majoria són dones. Pel que fa a la distribució per categories laborals, la població amb discapacitat es concentra majoritàriament en el personal de servei i l'administratiu, la qual cosa indica que, a diferència del professorat, està sobrerrepresentada en les categories laborals més baixes. Respecte al grau de discapacitat, el 77,6 % presenta un grau de discapacitat certificada entre el 33 % i el 64 %. És important tenir present que el PAS amb discapacitat representa només un 2,03 % de total del PAS a la UAB.

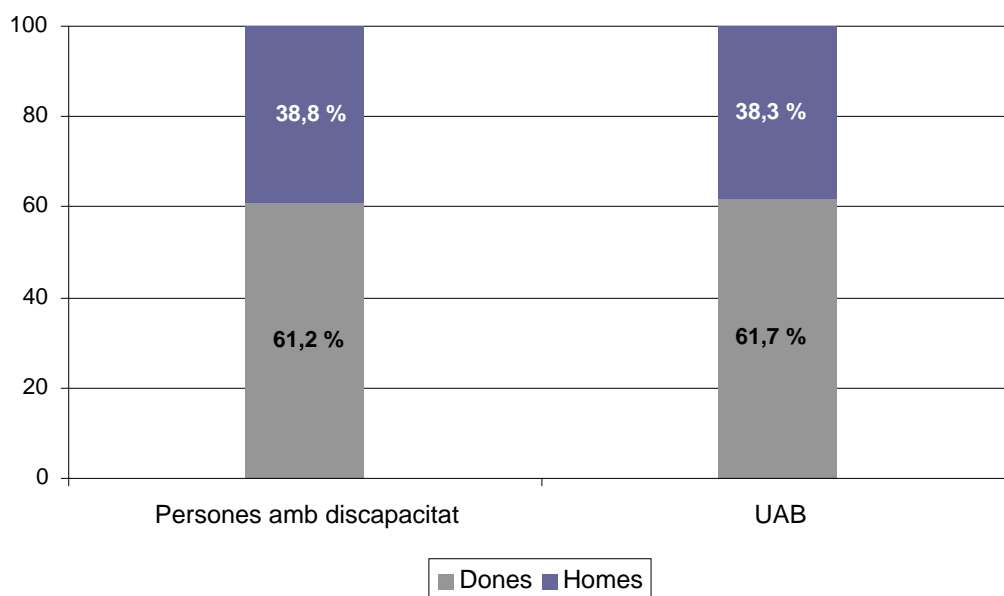
En les entrevistes focalitzades, els temes que han tingut més rellevància són: l'accessibilitat insuficient i la manca d'empatia i sensibilitat de l'entorn laboral, tant dels i les companys de feina com de l'àmbit institucional. En aquest darrer cas, s'atribueix la manca de consideració sobre les seves necessitats al fet que algunes discapacitats no són visibles i al desconeixement de les necessitats especials d'algunes persones. Quant a l'accessibilitat universal, tot i que cal recordar que s'han fet molts passos endavant per millorar la situació, encara hi ha una escassa adaptació dels espais, manca de baranes a les escales, escassetat d'aparells adaptats, etc. A continuació, la fitxa descriptiva mostra el perfil més comú entre el personal d'administració i serveis amb discapacitat.

Fitxa descriptiva del personal d'administració i serveis. Curs 2008-2009

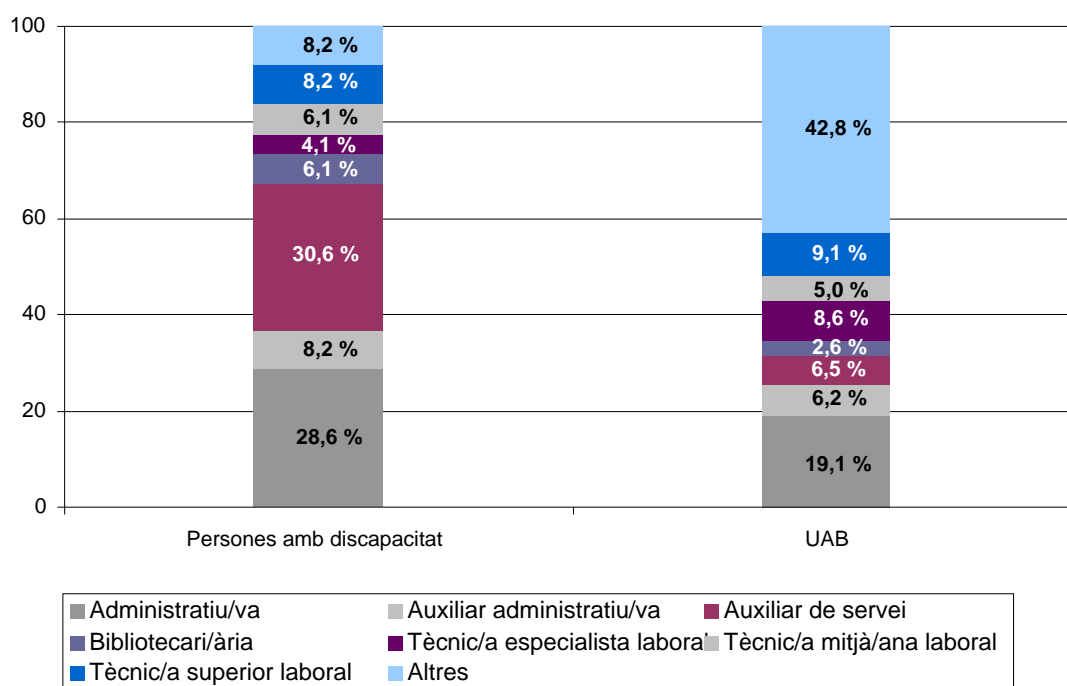
Descripció	Persones amb discapacitat	UAB
Nombre	49	2.418
Proporció de dones	61,2%	61,7%
Categoria laboral	30,6 % auxiliar de serveis 28,6 % administratiu/va	19,1% administratius 45,8 % altres
Edat mitjana	46 anys	40 anys
	Persones amb discapacitat	Catalunya(*)
Grau de discapacitat	77,6 % amb grau de discapacitat entre el 33 % i 64 %	51,5 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %

(*) INE. Salud. Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008

Distribució per sexe del personal d'administració i serveis. Curs 2008-2009



Distribució per categoria laboral del personal d'administració i serveis. Curs 2008-2009



3.4. L'experiència del PAS i el PDI en el seu entorn a la UAB

A continuació presentarem algunes conclusions dels resultats de les entrevistes fetes al personal d'administració i serveis i al personal acadèmic amb discapacitat certificada durant l'any 2008. Hem tingut en compte els següents aspectes: les necessitats especials i el caràcter públic de la discapacitat; l'accessibilitat física i l'accessibilitat de la informació, el desenvolupament de l'activitat, la relació amb els companys i companyes de feina, així com la relació de la persona amb discapacitat amb la institució.

- El caràcter públic de la discapacitat.** El personal acadèmic de la UAB amb discapacitat és poc propens a donar a conèixer la seva situació; sols la fa pública a la institució quan demana una exempció d'impostos exercint el seu dret a la rebaixa fiscal. Com que en molts casos la discapacitat no es fa evident en les activitats de la vida quotidiana, la majoria de persones entrevistades en un primer moment no vol certificar-la, tot i els beneficis que se n'obtenen. Pel que fa al tractament dels companys, hi ha casos en què la discapacitat és present, però el fet que no sigui visible impedeix un tracte adequat envers la persona amb discapacitat.
- L'accessibilitat.** Les dificultats de mobilitat que afronten les persones amb discapacitat moltes vegades són degudes a les característiques d'un entorn que no està dissenyat per a tothom. Els impediments principals són l'accessibilitat, el cansament en els desplaçaments i la dificultat d'ús d'alguns serveis. En l'àmbit del transport, la majoria de les persones entrevistades accedeixen a la UAB amb vehicle privat; en canvi, l'ús del transport públic és minoritari i

puntual. Pel que fa a l'accessibilitat física s'observa la mancança de baranes, rampes i ascensors per als desplaçaments curts. Per als desplaçaments entre centres, la grandària del campus i la manca d'itineraris adaptats obliga a fer recorreguts especialment llargs. D'altra banda, les aules són l'espai on es detecten més dificultats. Els obstacles a l'accessibilitat també tenen a veure amb els recursos virtuals, sobre els quals la majoria de les persones del PAS entrevistades diuen que els serveis que ofereixen no estan adaptats, així com la manca de tecnologies adequades.

- **Desenvolupament de l'activitat.** La tasca del personal acadèmic es basa en l'exercici intel·lectual; tanmateix té associada en la pràctica quotidiana un seguit d'accions que impliquen desplaçaments del despatx a l'aula i tasques al laboratori. Així, les tasques físiques són, en ocasions, un impediment en cas de tenir necessitats especials. La concentració de docència és motiu de cansament. Més enllà de l'aula, la ubicació de serveis bàsics com ara el reciclatge o la impressió de documents poden ser rellevants per a qui tingui necessitats especials, així com l'ús de claus centralitzades als punts de suport logístic per tenir accés a les eines informàtiques de l'aulari.
- **Relacions entre iguals.** La manca de manifestació pública de les necessitats especials, que es justifica per la voluntat de no estigmatitzar-se, impedeix detectar a priori les necessitats i, per tant, que la institució apliqui les mesures necessàries. El caràcter no públic de la discapacitat fa que la majoria de problemes es vulguin resoldre de forma personalitzada, entre caps de departament o deganats i la persona en qüestió. Aquest fet provoca la necessitat de demanar favors als col·legues i les col·legues per solucionar problemes bàsics (fotocopies, tria de despatx...). Mentre que el personal acadèmic no destaca problemes en aquestes relacions, el PAS assenyala la manca de comprensió i sensibilització d'alguns dels seus companys.
- **Suport institucional.** A la UAB, hi manca una unitat específica dedicada a l'atenció del personal acadèmic amb necessitats especials. Les persones entrevistades assenyalen la manca de coneixement dels òrgans a què poden recórrer; alguns dubtes són tramesos a les administracions de centre, d'altres als deganats i alguns altres a àrees determinades del Rectorat. Un altre aspecte que es destaca és la sensació de manca de canals de comunicació i de proactivitat de la institució. Des del conjunt de persones amb discapacitats del PAS entrevistades s'assenyala una mancança de suport pel que fa als serveis, manifestada per la tardança en la satisfacció de les demandes i el dèficit en la comunicació.
- **Serveis.** Quant a l'ús dels serveis cal destacar el Servei d'Activitat Física (SAF), ja que la majoria de persones amb discapacitat es veuen obligades a fer exercicis de rehabilitació al llarg de la seva vida per mantenir o millorar el seu estat físic. La principal dificultat és l'aparcament. En primer lloc, es detecta un grau major d'exigència a l'hora de concedir el certificat de discapacitat amb aparcament reconegut que per a aconseguir el certificat mateix. Com que no hi ha prou places reservades per a persones amb discapacitat, de vegades s'ha d'aparcar en places comunes lluny de la destinació. D'altra banda, en alguns casos es fa un mal ús de les places reservades. A part de tenir plaça assegurada en el lloc de treball habitual, és freqüent la manca de possibilitats en els desplaçaments interns.

4. Les millors pràctiques a les universitats

A continuació es fa un breu recorregut a la manera com les universitats plantegen la integració de les persones amb discapacitats amb la finalitat d'identificar les millors pràctiques que, com veurem, es localitzen en universitats britàniques, irlandeses i nord-americanes. També s'ha dut a terme una anàlisi de les millors pràctiques a les universitats de l'Estat Espanyol.

Les universitats europees capdavanteres en l'atenció a la discapacitat es regeixen per un marc legislatiu molt més avançat que el nostre, amb una legislació que vetlla intensament pels drets de les persones amb discapacitat i garanteix la seva plena integració en la societat en general i a la universitat en particular.

Aquestes universitats han formulat un pla d'integració global per als tres col·lectius, (alumnat, PAS i PDI) amb discapacitat, que s'anomena *Disability Equality Scheme* (DES), a partir d'una normativa estatal d'obligat compliment. Els apartats del DES es poden resumir en els punts següents:

- Presentació del marc legal i normativa actualitzada (tant d'àmbit estatal com de la mateixa universitat).
- Diagnòstic per a cada col·lectiu, en el qual s'especifica la normativa particular de cada un i els serveis específics que es proporcionen des de la mateixa universitat per al desenvolupament de l'activitat.
- Promoció de la visibilització i de la recerca en temàtiques relacionades amb la discapacitat.
- Finalment, el DES es complementa amb un apartat que recull la informació estadística i de diagnosi de la mateixa universitat i el resultat de l'impacte de l'aplicació de les diverses mesures amb una periodicitat anual.

Entre totes les universitats estudiades les que aporten millors pràctiques són la Universitat d'Oxford, la Universitat d'Edimburg i la Universitat de Dublín Trinity College.

A més d'aquestes universitats, es poden comptar com a millors pràctiques les que es duen a terme a algunes universitats dels EUA. Encara que no n'hi hagi cap que disposi d'un pla global com en el cas de les britàniques, cal destacar algunes pràctiques que resulten adequades i innovadores en l'aproximació a la discapacitat, especialment amb relació al personal treballador.

Algunes universitats nord-americanes, com la Universitat de Kansas i la Universitat de Colorado, tenen previst, des del Departament de Recursos Humans, un pla anual per a la identificació dels possibles problemes per àrees i departaments, on s'inclou l'atenció a la discapacitat del personal treballador. Aquesta unitat també s'ocupa d'adaptar els llocs de treball per al personal treballador amb discapacitat i a resoldre qualsevol qüestió que sorgeixi relativa a les seves necessitats especials.

La Universitat de Colorado publica anualment, des de 2003, un informe sobre el personal treballador amb discapacitat. Amb aquest informe es pretén detectar amb antelació i rapidesa aquelles dificultats i accions necessàries per permetre que el personal treballador amb discapacitat desenvolupi correctament la seva tasca laboral dins del centre.

Per la seva banda, la Universitat de Virgínia s'ha dotat d'un manual per a l'aproximació a la discapacitat adreçat als departaments, on es recullen, d'una banda, les polítiques vigents a la universitat i, de l'altra, les pràctiques concretes d'aproximació tant per al personal com per a l'alumnat amb discapacitat. És important subratllar que s'hi recopilen els drets i deures de cada col·lectiu i les funcions de cadascun dels implicats (destinatari, departaments, facultats i administració institucional en el seu conjunt).

D'altra banda, la Universitat de Washington disposa d'un document on s'enumeren una sèrie de reptes i pràctiques destinades a la inclusió de les persones amb discapacitat a la universitat. Aquest document no deixa de ser un manual de bones pràctiques, sotmès a un seguiment constant i a una avaluació des de l'Oficina de Suport a la Discapacitat, amb la publicació d'un informe anual dels resultats.

A Espanya, un dels millors exemples que podem trobar és a la Universitat Complutense de Madrid. Aquest centre s'ha dotat des de l'any 2003 d'una Oficina per a la Integració de Persones amb Discapacitat. Es tracta d'un òrgan institucional creat per iniciativa de l'Equip de Govern que s'ocupa de proporcionar atenció directa a la comunitat universitària amb discapacitat, tant a l'alumnat com al personal treballador. L'oferta de serveis d'aquesta oficina es divideix en funció del col·lectiu a qui s'adreça. Com a eina pràctica, la Universitat Complutense de Madrid ha elaborat guies pròpies sobre les pautes bàsiques per a facilitar la integració de les persones amb discapacitat a la universitat i una guia d'accessibilitat basada en la detecció i eliminació de les barreres arquitectòniques.

Un altre exemple és la Universitat Autònoma de Madrid, que proporciona un servei de suport a la discapacitat per a tota la comunitat universitària a través de l'Oficina d'Acció Solidària i Cooperació. Aquesta oficina, que ofereix serveis equivalents als de la Universitat Complutense, també ha formulat un protocol d'atenció a la discapacitat, que conté instruccions per a l'evacuació en cas d'emergència. Ara bé, en aquest cas, el suport a les persones amb discapacitat no és una iniciativa institucional sinó de voluntariat.

La Universitat de València ha formulat un protocol d'accessibilitat electrònica. A més, és una de les poques universitats que facilita l'adaptació dels portals informàtics amb formats accessibles, malgrat la vigència de la Llei de serveis de la societat de la informació i comerç electrònic, que dicta l'adaptació i l'accessibilitat universal dels portals i dels webs de l'administració pública o d'aquelles institucions que es financen amb fons públics.

Pot dir-se que a l'Estat Espanyol hi ha una conscienciació de manera generalitzada sobre la responsabilitat institucional amb la integració i la participació de les persones amb discapacitat dintre de l'àmbit universitari, encara que s'està lluny de la resta d'universitats europees respecte a les polítiques i actuacions dutes a terme..

5. Procés d'elaboració del pla

El procés d'elaboració de la proposta del pla seria el següent:

1. Redacció de l'esborrany de la proposta del pla

2. Lliurament del document de treball al Consell Assessor de l'Observatori per tal de recollir propostes i esmenes.
3. Sessió de treball del Consell Assessor a fi d'elaborar la proposta definitiva del pla.
4. Lliurament de la proposta a l'Equip de Govern.
5. Redacció de la proposta definitiva.
6. Presentació de la proposta definitiva a l'Equip de Govern
7. Lliurament de la proposta definitiva als agents socials per tal de recollir comentaris i propostes.
8. Sessió de treball amb la representació del personal treballador
9. Lliurament de la proposta definitiva a l'Equip de Govern
10. Lliurament i presentació de la proposta del pla als membres del Consell de Govern.
11. Aprovació del pla pel Consell de Govern.