

**Segundo Plan de acción sobre discapacidad e
inclusión de la Universitat Autònoma de Barcelona
Sexenio 2018-2023
(II PAD)**

**Aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión del 14 de marzo de
2018**



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

Índice

1. Preámbulo	3
2. Introducción	4
3. Marco normativo y legal en materia de discapacidad y universidad.....	6
3.1. Principios generales	6
3.2. Ámbito educativo	7
3.3. Ámbito laboral.....	9
4. Breve caracterización de las personas con discapacidad certificada en la UAB	11
4.1. Alumnado	11
4.2. Personal académico	12
4.3. Personal de administración y servicios	15
5. Principales resultados de la evaluación del grado de implementación del I PAD, de 2011-2015.....	17
5.1. Evaluación del grado de implementación del I PAD de 2011-2015	18
5.1.1. Visibilidad y sensibilización	19
5.1.2. Accesibilidad y movilidad	20
5.1.3. Desarrollo de la actividad.....	22
5.1.4. Política universitaria y marco organizativo	23
5.2. Valoración del colectivo con discapacidad.....	24
5.2.1. Conocimiento de las políticas de la UAB en materia de discapacidad.....	26
5.2.2. Acceso al campus y a los edificios.....	27
5.2.3. Movilidad por el campus y dentro de los edificios.....	29
5.2.4. El acceso a la información y al entorno virtual	31
5.2.5. Desarrollo de la actividad.....	32
6. Principales conclusiones de la diagnosis.....	35
7. Ejes, objetivos y medidas	38
8. Referencias y fuentes.....	46

1. Preámbulo

El Segundo Plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB para 2018-2023 (II PAD) responde al compromiso político de la Universidad con la garantía de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Como continuidad del Plan de acción para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la UAB para 2011-2015 (I PAD), aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión del 17 de noviembre de 2010, se trata de un instrumento que permite articular las políticas para la atención de la discapacidad y la inclusión en el ámbito universitario. Más allá de la exigencia legal, la Universitat Autònoma de Barcelona entiende que, para garantizar los derechos de las personas, hace falta voluntad política, transversalidad en las formas de actuación e implicación de toda la comunidad. Por ello este segundo plan quiere ir más allá de la obligación marcada por la LOMLOU (Ley orgánica 4/2007, del 12 de abril) de elaborar planes que garanticen la inclusión de las personas con discapacidad.

La experiencia acumulada con el I PAD, así como el conocimiento generado durante los últimos años, han planteado dos debates a lo largo del proceso de elaboración de este segundo plan que es interesante y necesario poner de manifiesto en este preámbulo. En primer lugar, se ha valorado la idoneidad de los términos *discapacidad* o *diversidad funcional*. Se trata de un debate que supera las preferencias terminológicas puesto que plantea la relación entre el uso social del lenguaje y la regulación normativa. Hay argumentos a favor de ambas opciones, que mantienen el debate abierto sin pautas de actuación consensuadas. En la medida que la normativa vigente se refiere, mayoritariamente, al término *discapacidad* y que la base teórica del concepto *diversidad funcional* todavía se encuentra en proceso de elaboración, se ha optado por mantener el término *discapacidad* e incorporar la idea de *inclusión*. En este sentido, y en segundo lugar, se ha considerado central entender el concepto de *inclusión* en sintonía con lo que se plantea en términos de accesibilidad universal, es decir, como condición imprescindible para garantizar la autonomía de las personas desde la igualdad y la no discriminación. No se trata solamente de garantizar el acceso físico a todos los espacios, actividades y servicios que configuran la Universidad, también se trata de garantizar que se participa en ella con las mismas condiciones que el resto de la comunidad.

Desde esta perspectiva, la Universitat Autònoma de Barcelona explicita su compromiso con la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad con el fin de garantizar los derechos relativos al acceso y la permanencia a los estudios y a la ocupación. Este segundo plan se entiende, pues, como un instrumento fundamental para el ejercicio político que este compromiso representa.

2. Introducción

La Universitat Autònoma de Barcelona, en el artículo 3.1 de los Estatutos, establece que: «Para desarrollar sus actividades, la Universitat Autònoma de Barcelona se inspira en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad». Uno de los ámbitos que hay que abordar para lograr los principios inspiradores de la Universidad es el configurado por las personas con discapacidad, aspecto que también se recoge de manera concreta en los Estatutos de la UAB, en el artículo 3.3, en el cual se estipula que «La Universidad y los miembros de la comunidad tienen que impedir cualquier tipo de discriminación y promover en particular la integración de las personas con discapacidad». El conjunto de estos compromisos implica la defensa de un modelo de universidad inclusiva, según las directrices de la UNESCO, que promueve la idea de una educación para todo el mundo como concreción de los derechos humanos.

La preocupación por los derechos de las personas con discapacidad se inicia durante las últimas décadas del siglo xx, y en él es un hito simbólico el año 1992, cuando la Asamblea General de la ONU proclama el 3 de diciembre Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Desde entonces, ha habido muchos cambios tanto legales como sociales y políticos. Por ejemplo, los cambios tecnológicos de los últimos años han favorecido la educación inclusiva, puesto que ponen al alcance del profesorado y de las personas con discapacidad herramientas y recursos que hasta hace poco eran impensables.¹ El compromiso a escala mundial persiste; así se constata en el Marco de acción para la educación de 2030 aprobado por el Foro Mundial de la Educación de 2015 (celebrado en Incheon, República de Corea), que fija como uno de los objetivos dedicar «más esfuerzos para llegar a aquellos sectores marginados por factores como la desigualdad de género, la pobreza, los conflictos, los desastres, la discapacidad, la edad o el aislamiento geográfico» (Foro Mundial de la Educación de 2015, pág. 1).

Para hacer efectivos estos principios éticos, la Universitat Autònoma de Barcelona ha impulsado varios planes de actuación dirigidos a los colectivos que se encuentran en situaciones más vulnerables. Se entiende que para llevar a la práctica estos principios hay que elaborar planes de acción sistemáticos, sostenidos en el tiempo, con dotación presupuestaria, medibles y evaluables.

¹ Ver, por ejemplo, el portal *Inclusive Education in Action: Empowering Teachers; Empowering Learners* desarrollado por la European Agency for Special Needs and Inclusive Education y la UNESCO (<http://www.inclusive-education-in-action.org/>).

En este contexto, se presenta el Plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB (II PAD), entendido como el instrumento que tiene que permitir articular las políticas inclusivas en la Universidad. Se trata de un documento elaborado por el Observatorio por la Igualdad de la UAB, unidad encargada del trabajo de diagnóstico, acompañamiento en la discusión de las medidas y redacción final. El proceso de elaboración ha implicado el colectivo de personas con discapacidad, así como personas expertas en la materia desde varias perspectivas. En una primera fase, se ha hecho una diagnosis con tal de tener una base empírica a partir de la cual definir las medidas de actuación. Esta diagnosis incluye la evaluación del Plan de acción para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la UAB para 2011-2015 (I PAD), así como el análisis de las problemáticas actuales del colectivo hecho durante el período 2016-2017.² La segunda fase ha contado con una comisión técnica de personas expertas (PDI, PAS y alumnado) que ha discutido y consensuado los ejes de actuación y la concreción de las medidas. Finalmente, la tercera fase contempla la discusión y la aprobación del documento por los órganos de gobierno correspondientes.

El conjunto de medidas presentadas se organiza en cuatro ejes y está previsto en un marco temporal de actuación de seis años. Dado que la implementación de las medidas que se proponen es compleja e implica diferentes niveles organizativos y de responsabilidad, se ha considerado oportuno ampliar este marco temporal, respecto al I PAD, de cuatro a seis años, básicamente para que las medidas puedan ser implementadas y consolidadas de manera efectiva. Otro cambio introducido respecto al I PAD es la reorganización de los ejes con el objetivo de reforzar las cuatro líneas de actuación políticas: sensibilización, accesibilidad, soporte en la actividad y política académica. Las medidas que se presentan son: 1) aquellas del primer plan de acción que todavía no se han aplicado o que son permanentes, en muchos casos modificadas y adaptadas en función de la realidad y la situación actuales; y 2) nuevas acciones que responden a problemáticas detectadas con la diagnosis y a los cambios de la normativa vigente.

Previamente a la presentación de las medidas que configuran el II Plan, y dado que estas se sustentan en la diagnosis realizada, se ha considerado necesario exponer brevemente el resultado de esta a evaluación. En este sentido, se presenta una descripción general relativa al estado de la cuestión en materia de discapacidad, tanto desde el punto de vista normativo como desde el punto de vista de la situación de la UAB en relación con los avances y los retos. En concreto, el II Plan de acción sobre discapacidad e inclusión que se presenta en este documento se estructura en cinco partes:

- a) Marc normativo y legal en materia de discapacidad y universidad.
- b) Breve caracterización de las personas con discapacidad certificada en la UAB.
- c) Principales resultados de la evaluación del grado de implementación del I PAD.
- d) Principales conclusiones de la diagnosis.
- e) Ejes, objetivos y medidas.

² La evaluación se ha basado en el grado de implementación de las medidas tanto desde el punto de vista de los indicadores construidos como de la percepción de las personas beneficiarias de las medidas del Plan, y de la revisión del marco normativo. Se puede acceder a los resultados de la diagnosis a través del enlace siguiente: <http://www.uab.cat/doc/diagnosi-pad>.

3. Marco normativo y legal en materia de discapacidad y universidad.

La elaboración de una propuesta de actuación dirigida a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en la universidad tiene que partir necesariamente del marco legal de referencia. Por este motivo, como parte de la diagnosis se ha hecho una revisión del marco normativo internacional, europeo, estatal y autonómico considerando tres ámbitos temáticos: general, educativo y laboral. La legislación en materia de discapacidad es numerosa, pero para la elaboración del Plan se ha considerado solo aquella con efectos jurídicos vinculantes y que regula la administración pública general y la institución universitaria en particular. Además, a escala europea, también se ha revisado la normativa que se ha tomado como referencia o es inspiradora para los estados miembros. A continuación, pues, se mencionan brevemente las leyes y las normas que se han considerado y que justifican, en parte, las medidas del Plan.³

3.1. Principios generales

A escala internacional, la Declaración universal de los derechos humanos (1948), que inspira todo el ordenamiento jurídico, establece a través de los artículos 23 y 26 el derecho de todo el mundo a la educación, al trabajo en igualdad de condiciones, a la libre elección de ocupación y a un acceso igualitario a la enseñanza superior en función de los propios méritos. Posteriormente, la Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI de la UNESCO (1998) adopta el contenido del artículo 26 de la DUDH pero con mucho más detalle, y propone medidas para facilitar el acceso a los estudios superiores. En 2006 se crea la norma considerada de referencia en materia de discapacidad, la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (y el protocolo facultativo que la desarrolla), creada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU). Se trata de un convenio que entra en vigor el 3 de mayo de 2008, y que asume que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos. Prevé medidas tanto de no discriminación como de acción positiva que los estados tienen que implementar para garantizar los derechos de este colectivo en igualdad de condiciones. En relación con el ámbito educativo, la Convención reafirma en el artículo 24 el derecho de las personas con discapacidad a la educación, y obliga a los estados miembros a *asegurar un sistema educativo inclusivo en todos los niveles* y a adoptar las medidas necesarias para garantizarlo. También mencionan la educación superior, estableciendo que hay que *asegurar* el acceso a las personas con discapacidad. En cuanto al ámbito laboral, se reconoce el

³ Para más detalles, consultar el apartado de marco normativo de la diagnosis (<http://www.uab.cat/doc/diagnosi-pad>).

derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y en aquello que hayan elegido. Establece que el entorno laboral tiene que ser inclusivo y accesible para este colectivo y que los estados miembros tienen que promover y garantizar este derecho, y adoptar las medidas oportunas, como por ejemplo la contratación de personas con discapacidad en el sector público.

En cuanto al contexto europeo, en el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (2007) se adquiere el compromiso de los estados miembros de *luchar contra* los diferentes ejes de desigualdad, entre los que está la discapacidad. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea de 2007 establece, entre otras cosas, la prohibición de la discriminación por razón de discapacidad. También dedica un artículo a la integración de las personas con discapacidad, en el que les reconoce el derecho a disfrutar de medidas dirigidas a garantizar su autonomía e integración en los diferentes ámbitos de la vida social. Posteriormente, en 2009 se aprueba la Convención internacional.

En el caso del Estado Español, la aprobación de la norma internacional ocurre en 2007 con la Ley 26/2011, del 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención internacional. De hecho, la Constitución Española ya reconoce la igualdad para todo el mundo y regula, a través del artículo 49, la atención a las personas con discapacidad; no obstante, esta atención se inspira en el modelo médico o rehabilitador, predominante en el momento de aprobación de la Constitución, que considera la discapacidad como un problema de la persona, causado directamente por una enfermedad, un accidente o una condición de su salud, y que requiere asistencia médica y rehabilitadora. Contrariamente, en la Convención internacional de 2006, mencionada previamente, se supera el modelo médico y se asume la perspectiva social y de derechos que configura la discapacidad como un conjunto complejo de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social. Esta superación se refleja en la normativa española y autonómica posterior. Así, el Estatuto de autonomía de Cataluña de 2010 incluye el colectivo con discapacidad en el artículo 40, sobre la protección de las personas y de las familias, y establece la promoción de su integración en los diferentes ámbitos de la sociedad. Además, hay que citar también la Ley catalana 17/2015 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que reconoce la doble discriminación y las dificultades singulares que sufren las mujeres con discapacidad, por el hecho de ser mujeres y por su discapacidad, motivo por el que en el artículo 4 se insta a los poderes públicos a adoptar medidas de acción positiva para estos colectivos.

3.2. Ámbito educativo

En relación con la normativa que regula el ámbito de la educación, a escala europea no se ha aprobado ningún reglamento, directiva o decisión, y lo único que se ha elaborado hasta ahora son resoluciones emitidas por el Consejo de la Unión Europea, que no tienen efectos jurídicos vinculantes sino que son compromisos, posiciones políticas y recomendaciones dirigidas a los estados miembros.

La *Resolución del Consejo de 5 de mayo de 2003 sobre la igualdad de oportunidades en educación y formación para los alumnos y estudiantes con discapacidad* considera que la educación es un instrumento esencial para la plena integración social de las personas con necesidades especiales. En este sentido, se invita a los estados miembros a fomentar y apoyar esta integración y se les insta a crear una educación adaptada y accesible para el colectivo a través de acciones específicas como por ejemplo: introducir los medios electrónicos y multimedia o las TIC en el aprendizaje; aplicar las directrices de accesibilidad en las webs sobre orientación, educación y formación profesional; ofrecer prestación de servicios y asistencia técnica al alumnado, o formar el profesorado en el ámbito de las necesidades especiales.

Posteriormente, en 2010, se aprueba la *Resolución del Consejo de la Unión Europea y de los representantes de los gobiernos de los estados miembros de 20 de noviembre de 2010, relativa a un nuevo marco europeo de discapacidad*. Esta resolución, del mismo modo que la anterior, invita a los estados miembros a promover un sistema educativo inclusivo para garantizar el derecho universal de la educación fundamentada en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y propone determinadas políticas y medidas para hacerlo efectivo. Añade, sin embargo, acciones dirigidas a eliminar estereotipos y a promover la sensibilización y la tolerancia hacia las personas con discapacidad en el entorno educativo.

En el ámbito estatal, la disposición adicional vigesimocuarta de la Ley orgánica de universidades de 2001 regula específicamente los derechos de las personas con discapacidad en las universidades públicas. Estos derechos incluyen: 1) la igualdad de oportunidades del alumnado 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; y 6) la exención total de tasas y precios públicos a los estudiantes con discapacidad certificada del 33 %.

La Ley de universidades de Cataluña de 2003 (LUC) no va más allá y establece el derecho del alumnado a la igualdad de oportunidad y a la no discriminación por razón de discapacidad, entre otras cosas. La Ley orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley orgánica 6/2001, del 21 de diciembre, de universidades (LOMLOU), en la disposición adicional séptima, establece que las universidades tienen que elaborar un plan para garantizar el cumplimiento de la LOU en esta materia.

El Real decreto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013 unifica toda la legislación estatal en la materia,⁴ a la vez que modifica y adapta esta normativa a la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, y deja atrás, por lo tanto, el concepto

⁴ La Ley de integración social de los minusválidos (LISMI), de 1982; la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), de 2003, y la Ley por la cual se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad de 2007.

asistencial. Además, crea también un régimen sancionador descrito al final de la ley en el que se tipifican diferentes infracciones y sus respectivas sanciones. El Real decreto legislativo 1/2013 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 ampliar el número de convocatorias siempre que lo soliciten. Por otro lado, la universidad también tiene el deber de formar de manera continuada a su personal en relación con la atención al alumnado con discapacidad.

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 alumnado con discapacidad. En relación con el Estatuto del estudiante de 2010 (Real decreto 1791/2010), además de reconocer los derechos a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las diferentes etapas de los estudios, especifica mucho más en detalle las obligaciones, las condiciones y las acciones que hay que llevar a cabo para garantizar estos derechos en el caso del alumnado con discapacidad y en relación con diferentes espacios, momentos, ámbitos o niveles: 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.

En prácticamente toda la normativa previamente presentada, se menciona la obligatoriedad de adaptar los diferentes espacios y entornos, físicos y digitales, así como el acceso a la información u otros recursos ofrecidos por la institución, a las necesidades del alumnado para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Hay que señalar que con este objetivo se aprueba en 2014 la Ley de accesibilidad, que define las pautas, las acciones y las medidas que tienen que adoptar los proveedores de servicios de uso públicos para garantizar la accesibilidad a las personas usuarias.

3.3. Ámbito laboral

En materia laboral, la Unión Europea, a través de la Directiva 2000/78/CE, establece el marco general para la lucha contra la discriminación en el trabajo y la ocupación 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. En relación con la discapacidad, en el preámbulo se hace mención de la necesidad de establecer medidas adecuadas para condicionar el lugar de trabajo a la discapacidad: adaptar instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación. La directiva obliga, así, a hacer los ajustes necesarios para que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo, mantenerse en él o progresar. Fija tres años para que los estados miembros la transpongan y el Estado Español lo hace en diciembre de 2003 mediante la LIONDAU. La Directiva también prevé que los estados miembros desarrollen un régimen de sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales transpuestas. Además, el desarrollo de la decisión de Mesa del Parlamento Europeo del 22 de junio de 2005 aprueba el Código de conducta para la ocupación de las personas con discapacidad, decisión que afecta a todo el funcionamiento de las instituciones europeas.

Como se ha dicho, el Estado Español incorpora el mandato de la Directiva a través de la LIONDAU, que en 2013 pasa a formar parte del Real decreto legislativo 1/2013 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En este real decreto, se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones que garanticen la igualdad y la no discriminación, y en el artículo 42 se establece que se tiene que fijar una cuota de reserva de puestos de trabajo para este colectivo en las ofertas de ocupación pública, incluyendo la oferta para las universidades.

Por lo que a los derechos y los deberes del personal trabajador de la universidad se refiere, estos se rigen por la Ley del estatuto básico del empleado público (2007), en la actualidad por el Real decreto legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la ley mencionada. Esta norma, como indica su nombre, es un texto refundido de toda la normativa que afecta la ocupación pública. No crea nada nuevo sino que pone orden. Establece los principios generales aplicables en el conjunto de las relaciones de 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 relación con la discapacidad, establece la reserva de ofertas públicas a las personas con discapacidad remitiendo al mandato del artículo 2 del RDL 1/2013, mencionado previamente, y fija en un 2 % esta reserva. Además, también establece la adopción de las medidas necesarias de adaptación, en tiempo y medios, en los procesos de selección, así como los ajustes necesarios de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

4. Breve caracterización de las personas con discapacidad certificada en la UAB

A continuación, se presentan algunos datos descriptivos sobre las personas con discapacidad certificada en la UAB. Los datos han sido elaborados por el Observatorio por la Igualdad de la UAB a partir de la información facilitada por la Oficina de Gestión de la Información de la UAB. Por este motivo, únicamente se puede acceder a la información relativa a las personas que disponen de certificado y que han informado de ello a la Universidad. Esto comporta que no se incorporen todas las personas que, a pesar de sufrir algún tipo de discapacidad o trastorno que dificulta el estudio o el trabajo, no tienen un reconocimiento de la institución, ya sea porque no llegan al grado mínimo de discapacidad o porque esta todavía no está reconocida como tal. Por lo tanto, los datos que se presentan en este apartado hacen exclusivamente referencia a las personas con discapacidad certificada que han notificado su situación a la Universidad. A pesar de que se trata de una caracterización parcial, se ha considerado que aporta evidencia empírica para dibujar el estado de la cuestión.

El apartado se ha estructurado según los tres colectivos que configuran la comunidad universitaria: alumnado, profesorado y personal de administración y servicios. Para cada uno de estos grupos se presenta una tabla resumen de los rasgos característicos y en relación con los aspectos fundamentales de su actividad. En ellas se muestran las diferencias entre el colectivo con discapacidad y el conjunto de la población. Además de este resumen comparativo, también se hace una aproximación a los perfiles mayoritarios.

4.1. Alumnado

En el caso del alumnado, las personas registradas con discapacidad certificada son 319, y representan en el 0,85 % del total. En cuanto al perfil sociológico, se observa que las mujeres son mayoría, a pesar de que la proporción es levemente inferior comparada con el conjunto de estudiantes. Como en el resto de colectivos, PDI y PAS, la media de edad de las personas con discapacidad es superior a la media de la UAB. La distribución del alumnado con discapacidad por ámbito de conocimiento se caracteriza, en comparación con la totalidad, por la baja presencia en las disciplinas de ciencias experimentales e ingenierías. En contraste, su presencia es ligeramente superior en ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas. En cualquier caso, se observa que se mantiene la segregación por género en la distribución del alumnado con discapacidad según ámbito de conocimiento.

Ficha 1. Descripción del alumnado. Curso 2015-2016

Descripción	Estudiantes con discapacidad	UAB
Número	319	37.201
Proporción de mujeres	52,35 %	59,03 %
Media de edad	31 años	24 años
Ámbito de conocimiento	42,01 % ciencias sociales y jurídicas	38,85 % ciencias sociales y jurídicas

Tabla 1. Distribución del alumnado por sexo y ámbito de conocimiento. Curso 2015-2016

Ámbito de conocimiento	Personas con discapacidad			UAB		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)
Artes y humanidades	48,00	52,00	75	63,97	36,03	6.084
Biociencias	40,00	60,00	5	65,81	34,19	2.214
Ciencias	26,67	73,33	15	42,19	57,81	3.837
Ciencias de la salud	71,05	28,95	76	71,59	28,41	7.663
Ciencias sociales y jurídicas	52,24	47,76	134	61,06	38,94	14.452
Ingenierías	7,14	92,86	14	17,72	82,28	2.591
Total	52,35	47,65	319	59,03	40,97	37.201

Tabla 2. Distribución por sexo y tipo de titulación. Curso 2015-2016

Tipo de titulación	Personas con discapacidad			UAB		
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (n)
Doctorado	44,44	55,56	27	56,1	43,9	5.192
Grado	54,75	45,25	263	59,1	40,9	27.316
Licenciatura	33,33	66,67	3	47,0	53,0	117
Máster	38,46	61,54	26	59,1	40,9	3.169
Programa internacional / interuniversitario	–	–	–	68,9	31,1	1.407
Total	52,4	47,6	319	59,0	41,0	37.201

4.2. Personal académico

En el caso del personal académico, destaca el bajo número de personas con discapacidad que han presentado el certificado al área de Gestión y Administración de Recursos Humanos: 33 personas, 18 mujeres y 15 hombres (de un total de 3.517 personas), lo cual representa el 0,93 % del personal académico. Además, se observa que la mayoría presenta una discapacidad moderada (grado de entre el 33 y el 64 %). En comparación con el global de PDI, los datos apuntan a que el personal académico con discapacidad tiene más presencia en la categoría de profesorado titular de universidad y una media ligeramente superior de tramos de búsqueda reconocidos. Ambos hechos se pueden explicar por una edad más elevada que la del conjunto.

Por otro lado, cabe destacar que, a diferencia de la situación del conjunto del PDI, se trata de un colectivo más feminizado y con más presencia en el ámbito de las ciencias de la salud.

Tabla 3. Descripción del personal académico con discapacidad. Curso 2015-2016

Descripción	Personas con discapacidad	UAB
Número	33	3.517
Proporción de mujeres	54,54 %	41,48 %
Media de edad	53	46
Ámbito de conocimiento	45,45 % ciencias de la salud	32,58 % ciencias sociales
Categorías laborales más representativas	36,36 % profesores titulares 48,48 % asociados	23,17 % profesores titulares 48,31 % asociados y asociados médicos
Media de tramos de búsqueda reconocidos	3,06	2,88

Nota: en cuanto al personal académico de la UAB, no se ha tenido en cuenta el personal investigador en formación.

Descripción	UAB	Cataluña
Grado de discapacidad	84,85 % con un grado de discapacidad entre el 33 y el 64 %	58,98 % con un grado de discapacidad entre el 33 y el 64 %

Gráfico 1. Distribución por sexo, ámbito de conocimiento y categoría laboral del personal docente e investigador. Curso 2015-2016

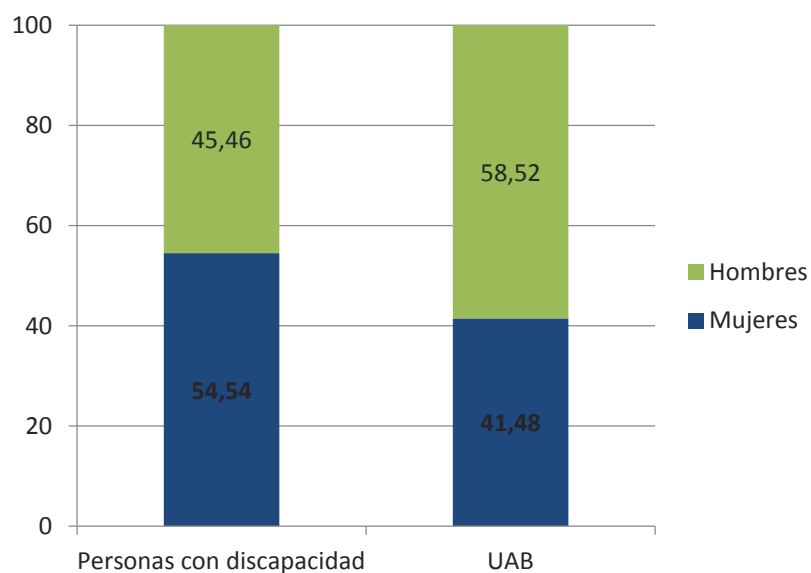


Gráfico 2. Distribución por ámbito de conocimiento del personal docente e investigador. Curso 2015-2016

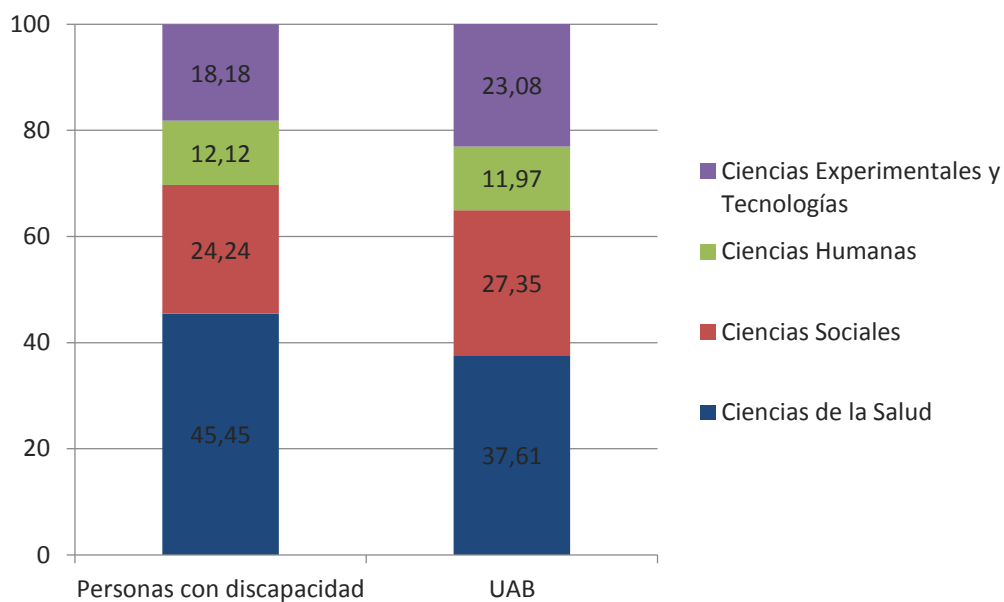
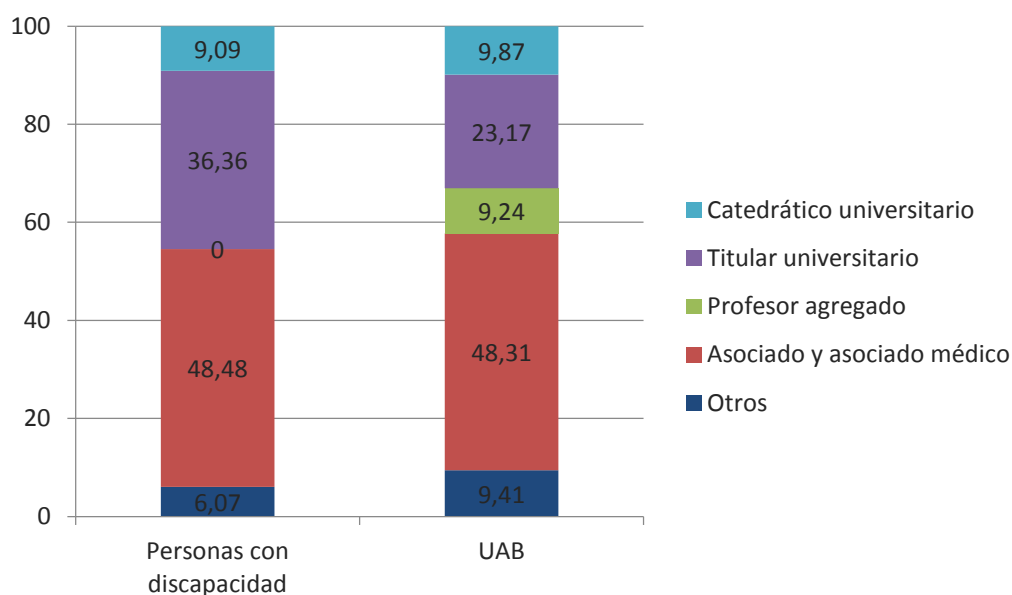


Gráfico 3. Distribución por categoría del personal docente e investigador. Curso 2015-2016



Nota: en cuanto al personal académico de la UAB, no se ha tenido en cuenta la categoría laboral del personal investigador en formación.

4.3. Personal de administración y servicios

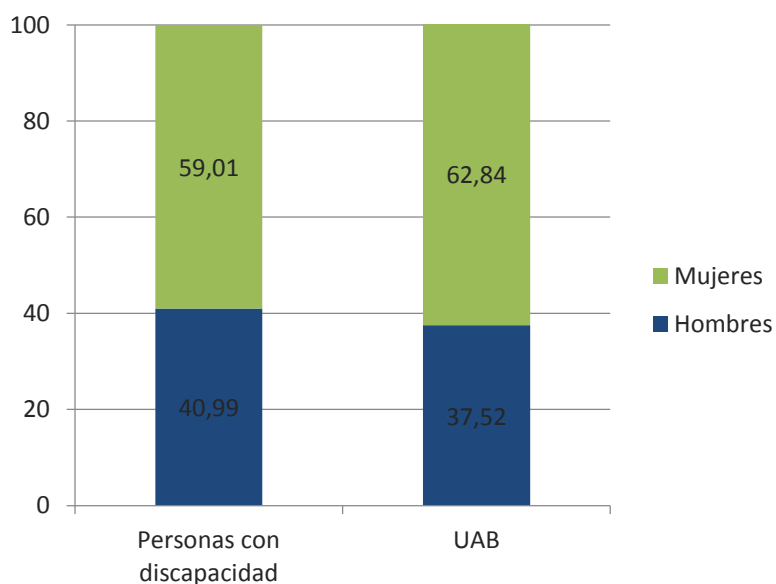
En el caso del personal de administración y servicios con discapacidad, como en el conjunto del PAS, la mayoría son mujeres. En cuanto a la distribución por categorías laborales, la población con discapacidad se concentra mayoritariamente en la de administrativo y auxiliar de servicios, lo que indica que, a diferencia del profesorado, está sobrerrepresentada en las categorías laborales más bajas. Respecto al grado de discapacidad, el 83,6 % presenta un grado de discapacidad certificada moderada (entre el 33 y el 64 %). En este caso, el PAS con discapacidad representa un 2,6 % del total del PAS de la UAB.

Tabla 4. Descripción del personal de administración y servicios. Curso 2015-2016

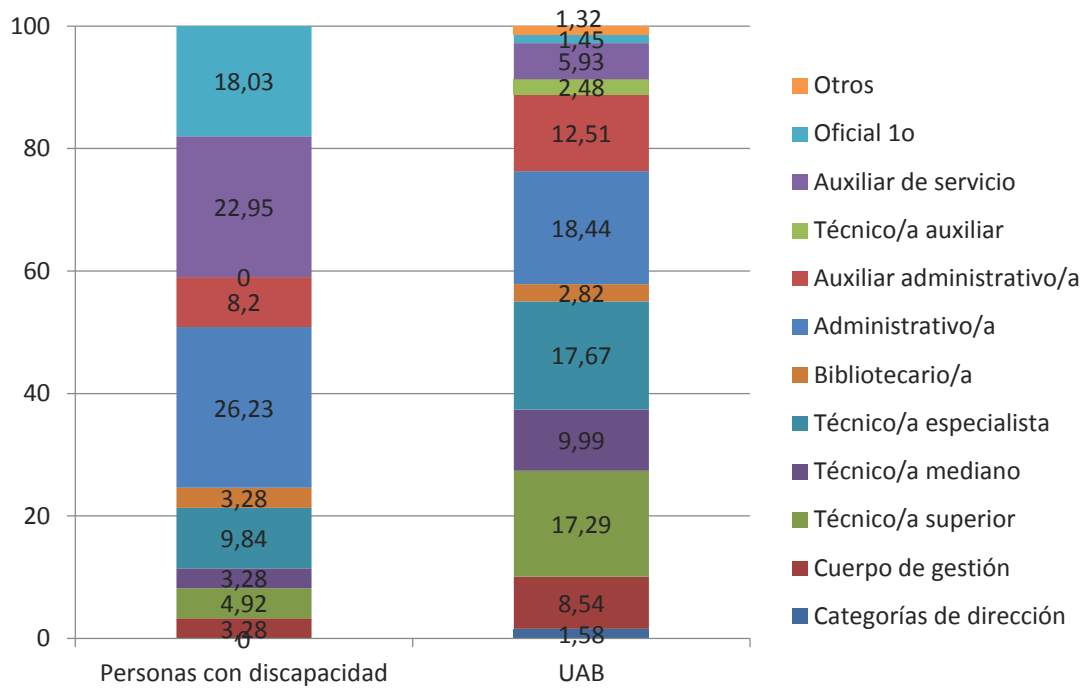
Descripción	Personas con discapacidad	UAB
Número	61	2.343
Proporción de mujeres	59,01 %	62,48 %
Media de edad	47	44
Categorías laborales más representativas	26,23 % administrativo 22,95 % auxiliares de servicios	18,44 % administrativos 17,67 % técnicos especialistas 17,29 % técnicos superiores

Descripción	UAB	Cataluña
Grado de discapacidad	83,61 % con un grado de discapacidad entre el 33 y el 64 %	58,98 % con un grado de discapacidad entre el 33 y el 64 %

Gráfico 4. Distribución por sexo del personal de administración y servicios. Curso 2015-2016



**Gráfico 5. Distribución por categoría laboral del personal de administración y servicios.
Curso 2015-2016**



5. Principales resultados de la evaluación del grado de implementación del I PAD, de 2011-2015.

Este apartado presenta los resultados de la evaluación del grado de implementación de las medidas que incluye el I PAD con el fin de presentar las evidencias empíricas que se han considerado para el diseño y la discusión de las medidas que integra el II PAD.

La evaluación mencionada se inicia en 2016 y se alarga hasta finales de 2017, por lo que se presentan datos referentes a ambos años. Esta se hace según dos estrategias metodológicas: por un lado, una aproximación cuantitativa a partir de un conjunto de indicadores y, por el otro, una aproximación cualitativa basada en la valoración del colectivo con discapacidad certificada de la UAB. En relación con los indicadores cuantitativos, el grado de aplicación de cada una de las medidas se ha obtenido a partir de diversas fuentes de información según el tipo de acción: análisis del contenido de documentos, publicaciones y webs; observación de edificios y espacios del campus, y a través de las fichas elaboradas por los mismos agentes implicados en la aplicación del Plan. En cuanto a la aproximación cualitativa, se ha hecho una encuesta con el objetivo de medir el grado de aplicación de una parte importante de las medidas desde el punto de vista de la percepción y la vivencia de las personas con discapacidad. En este sentido, las medidas que se han considerado han sido aquellas que promueven, velan o garantizan el desarrollo sin dificultad de la actividad cotidiana de este colectivo dentro del campus de la UAB. Asimismo, se ha querido medir el grado de conocimiento de este colectivo en relación con sus derechos y las políticas de la UAB en materia de discapacidad. Además, la información obtenida a partir de la encuesta también ha permitido detectar necesidades y carencias, cuya corrección se ha propuesto incorporar en el segundo plan de acción.

Así pues, la evaluación que se presenta a continuación toma como objeto de análisis las acciones que incluye el I PAD que, como muestra la tabla siguiente, preveía siete ejes a partir de los cuales se distribuían 32 medidas. El conjunto de estas medidas incluyen acciones para dar a conocer las necesidades derivadas de una situación de discapacidad entre la comunidad universitaria; acciones para aumentar y desarrollar la autonomía personal de las personas con discapacidad con el fin de ampliar sus derechos; acciones dirigidas a garantizar el acceso al trabajo y el cumplimiento de los mínimos legales que se imponen desde el marco normativo vigente en el momento de elaboración del Plan, y medidas específicas para mejorar la movilidad y la accesibilidad en el entorno universitario. Aunque el conjunto de estas medidas se estructura en siete ejes en el I PAD, para hacer la evaluación se ha decidido reorganizar y reducir el número de ámbitos a cuatro ejes, siguiendo las líneas de actuación política propuestas por el II PAD.

Número de medidas según los ejes de actuación

Ejes		Número de acciones
Segundo plan de acción	Primer plan de acción	
Eje 1. Visibilidad y sensibilización	Eje 1. Sensibilización y creación de un estado de opinión	5
	Eje 3. Contenido de la docencia y de la búsqueda	9
Eje 2. Accesibilidad y movilidad	Eje 2. La accesibilidad universal en la Universidad	2
	Eje 4. Servicios	3
Eje 3. Desarrollo de la actividad: estudio, trabajo y promoción	Eje 5. Condiciones de desarrollo de la actividad	4
	Eje 6. Acceso al trabajo y a la promoción profesional	4
	Eje 7. Política universitaria y marco organizativo	5
Total		32

5.1. Evaluación del grado de implementación del I PAD de 2011-2015

La evaluación del grado de implementación del I PAD (2011-2015) muestra, en términos generales, que el 21,9 % de las medidas se han implementado, el 37,6 % se han aplicado de manera parcial y el 12,5 % han quedado totalmente pendientes. Hay que destacar que para el 28,1 % de las medidas no se dispone de la información necesaria para poder estimar su grado de implementación.

Si se consideran los datos por ámbitos de actuación, se observa que para la mayor parte de los ejes las medidas están implementadas y en curso. En general, se comprueba que el eje «Desarrollo de la actividad» es el que presenta el número más grande de medidas implementadas, que suponen el 33 %. Contrariamente, el eje «Visibilidad y sensibilización» es el que presenta la proporción más elevada de acciones pendientes de desarrollar, un 28,6 %. Y el eje «Accesibilidad y movilidad» es el que presenta el número más grande de medidas que se han aplicado con un grado superior al 50 %, el 43 % de las medidas.

Gráfico 6. Grado de implementación de las medidas del Plan de acción para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en la UAB (%)

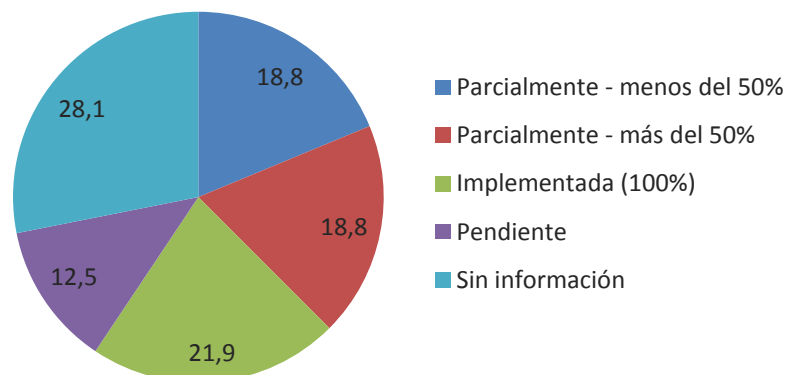
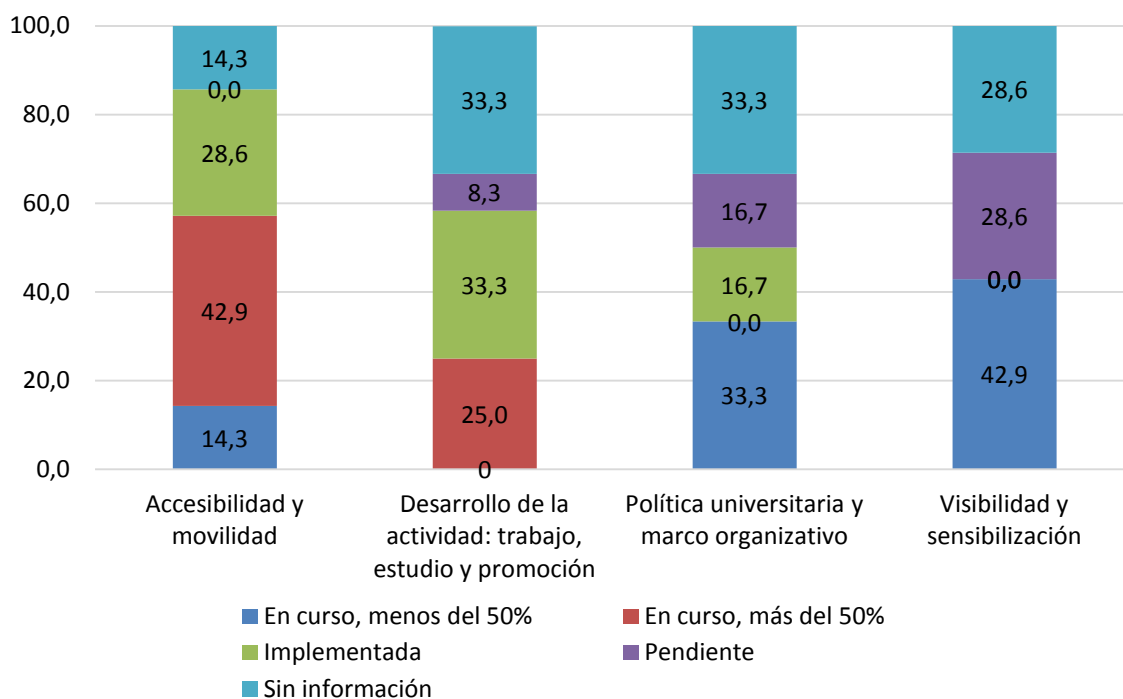


Gráfico 7. Grado de implementación de las medidas del Plan de acción para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en la UAB según ámbito o eje de actuación (%)

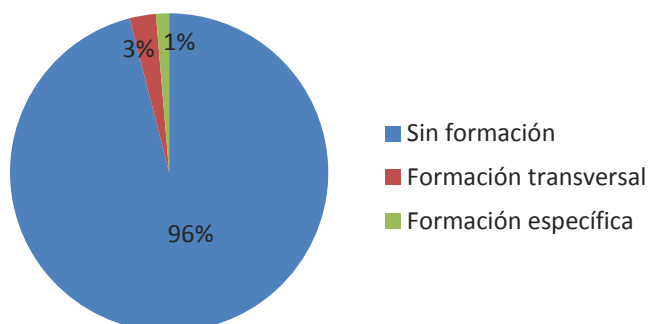


En relación con el detalle de la evaluación, a continuación se presentan, brevemente, los principales resultados organizados según los ámbitos de actuación.

5.1.1. Visibilidad y sensibilización

En primero lugar, hay que destacar la necesidad de mantener la medida dirigida a fomentar el asociacionismo interno en la UAB entre personas con discapacidad dado que en la actualidad el único colectivo que había ha desaparecido. En segundo lugar, destaca especialmente la necesidad de continuar trabajando por la incorporación de la discapacidad en la docencia y la investigación, así como en la formación del personal trabajador. En este sentido se observa, por ejemplo, que de 2010 a 2015, de una muestra de 75 acciones formativas (de un total de 141), solo el 4 % abordaban la discapacidad.

Gráfico 8. Formaciones con contenido en materia de discapacidad del 2010 al 2015



Fuente: la información se ha obtenido de las memorias de los planes de formación de las unidades correspondientes de la UAB, de 2010 a 2015; cabe mencionar que para el año 2012 no se ha encontrado ninguna información sobre la formación al personal docente e investigador.

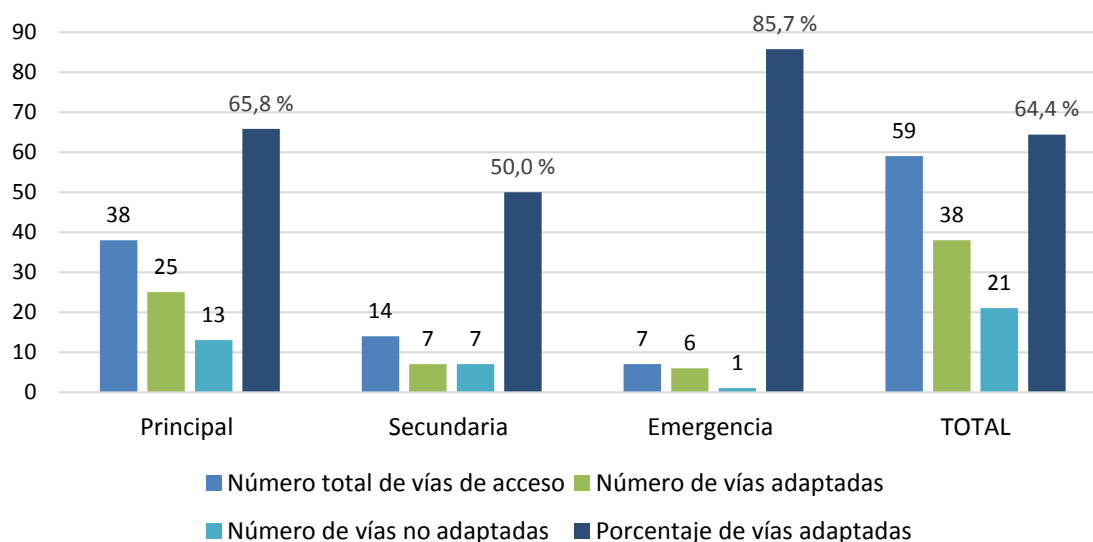
En relación con la docencia y para el curso 2015-2016, se ha detectado que se ofrecieron ocho asignaturas específicas (el título contenía un descriptor relacionado con la discapacidad), cifra que representa solo el 0,28 % del total de asignaturas de grado y máster oficial. Los grados de Primaria y Educación Infantil son los que concentran más asignaturas, tres y cuatro respectivamente, y tres de estas son compartidas; Educación Social y Psicología ofrece una. En cuanto a los másteres, solo dos ofrecen asignaturas de este tipo, el máster universitario de Psicología General Sanitaria y el máster universitario de Psicopedagogía, una cada uno.

En cuanto a la investigación y en el mismo curso, se han identificado dos convenios y dos proyectos de búsqueda en materia de discapacidad vigentes, el 0,52 % y el 0,26 % respectivamente. En el caso de los convenios, la temática gira en torno a la inserción y la integración laboral de las personas con discapacidad. En relación con los proyectos, estos se centran en la mejora de la comunicación como medio para la integración educativa y la inclusión social de las personas con necesidades especiales, y el análisis de la audiodescripción.⁵

5.1.2. Accesibilidad y movilidad

A partir de la observación de los espacios y los edificios de la UAB, se pone de manifiesto la falta de señalización en general. Más concretamente, se apunta la falta de señalización de las vías de acceso adaptadas y de los recorridos más rápidos, tanto en la movilidad en el campus como dentro de los edificios: 0 % de señalización de recorridos más rápidos para llegar a los edificios más importantes del campus; 1 % de señalización de recorridos más rápidos para llegar a los diferentes lugares dentro de los centros docentes, el Rectorado y la Escuela de Posgrado y Escuela de Doctorado; 10,6 % de señalización de vías de acceso adaptadas (rampas y ascensores) y servicios (WC adaptado) dentro de los centros docentes, el Rectorado y la Escuela de Posgrado y Escuela de Doctorado.⁶

Gráfico 9. Descripción de los accesos de los edificios, centros docentes y otros (centros docentes, Rectorado y Escuela de Posgrado y Escuela de Doctorado) de 2016.



⁵ Fuente: elaboración propia a partir de los datos del OGID-UAB. Curso 2015-2016.

⁶ Fuente: datos propios obtenidos de la observación de los espacios exteriores y de los edificios de la UAB considerados. 2016.

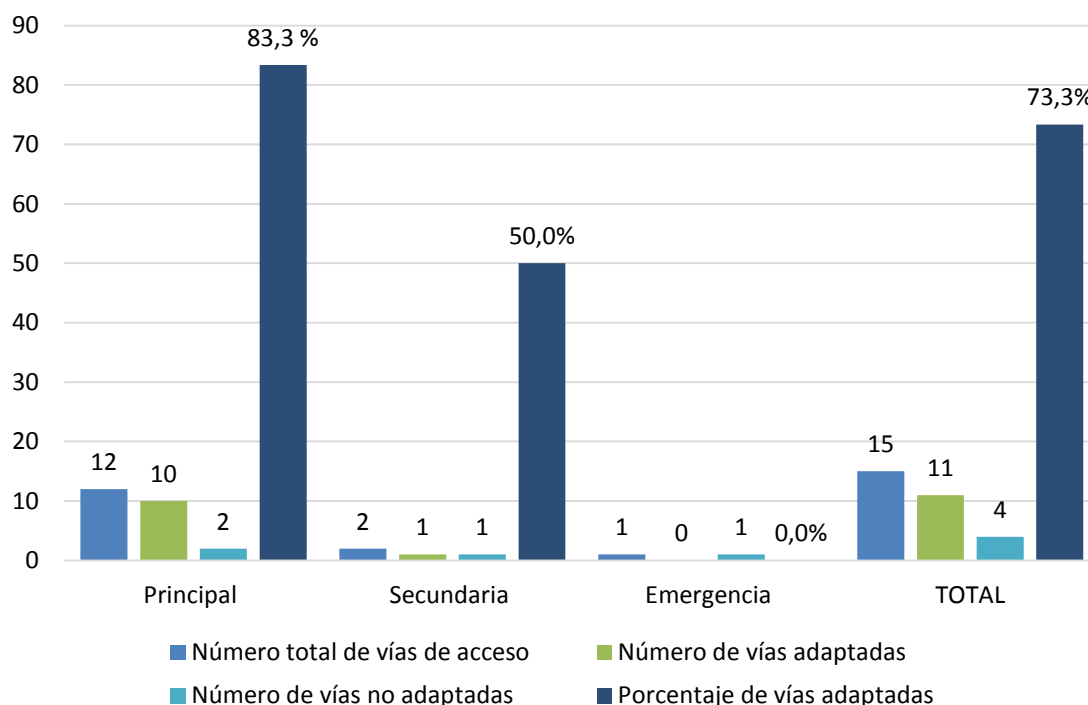
Fuente: datos propios obtenidos de la observación de los edificios considerados.

Nota: se ha considerado que un acceso está debidamente adaptado si las puertas y las rampas cumplen los requisitos establecidos para garantizar el acceso de una persona con movilidad reducida (Javier García Milá, 2005, *Manual para un entorno accesible*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Cabe mencionar que ninguna señalización externa de la UAB observada incorpora el lenguaje braille.

Otro aspecto que hay que tener en cuenta son los accesos a los edificios. Prácticamente en todos los centros docentes las personas con movilidad reducida pueden acceder y llegar a todos los espacios. Únicamente se ha observado que ninguno de los dos accesos de la Facultad de Economía y Empresa están adaptados, y que hay zonas que quedan inaccesibles en las facultades de Ciencias de la Educación, Ciencias de la Comunicación y Ciencias y Biociencias.

Del mismo modo, casi todas las bibliotecas y servicios propios de la UAB tienen vías de acceso adaptadas para las personas con movilidad reducida, con la excepción del acceso a la Biblioteca de Medicina. En cuanto a la movilidad interna de los edificios considerados, se han observado espacios que quedan inaccesibles en la Sala de Revistas de la Biblioteca de Humanidades, en la Biblioteca de Ciencias y Tecnología, y en la Biblioteca de Ciencias Sociales.

Gráfico 10. Descripción de los accesos a las bibliotecas y a los servicios propios de la UAB, 2016



Fuente: datos propios obtenidos de la observación de los edificios considerados.

Nota: se ha considerado que un acceso está debidamente adaptado si las puertas y las rampas cumplen los requisitos establecidos para garantizar el acceso de una persona con movilidad reducida (Javier García Milá, 2005, *Manual para un entorno accesible*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Cabe mencionar que ninguna señalización externa de la UAB observada incorpora el lenguaje braille.

Como muestran los datos presentados, prácticamente todos los edificios, espacios externos e internos del campus y servicios son accesibles. Esta garantía de accesibilidad pone de manifiesto el compromiso que la Universidad adoptó con la aprobación en 2006 del Plan estratégico de accesibilidad y la constitución de la Mesa de Movilidad de la UAB. Este plan se

considera la herramienta que define la política sectorial de la Universidad en materia de movilidad y accesibilidad, y la Mesa como el órgano de participación de referencia para desarrollarlo. Uno de los objetivos estratégicos clave del Plan, concretamente la línea estratégica 4, es maximizar la accesibilidad de todas las personas usuarias, teniendo en cuenta las posibles dificultades de movilidad. Desde 2008, la UAB dispone también de otra herramienta, el Plan de movilidad de la UAB, que recoge de manera más exhaustiva las temáticas relacionadas con la accesibilidad física para las personas con movilidad reducida.

Este eje de actuación también incluye la accesibilidad en los diferentes portales web de la UAB, aspecto que se ha analizado en esta evaluación siguiendo los criterios WCAG 2.0.⁷ Según estos parámetros analíticos, las webs de las facultades y los centros docentes presentan una nota media de 6,17 sobre 10. De manera más detallada, las puntuaciones más bajas en cuanto a la accesibilidad corresponden a aquellas facultades que todavía mantienen el formato web antiguo. Por el contrario, las facultades que ya han actualizado al nuevo formato de la UAB su portal web presentan una nota media de accesibilidad superior; por ejemplo, la Facultad de Biociencias o la Facultad de Comunicación, esta última con la puntuación más alta, de 7,1. Se observa, por lo tanto, una mejora en cuanto a este aspecto. Respecto a la página de inicio de la web de la UAB, esta presenta una nota media de 6,45.

5.1.3. Desarrollo de la actividad

En cuanto a las medidas vinculadas al eje «Desarrollo de la actividad», a pesar de que no se ha recibido información de la totalidad de los órganos implicados en la ejecución, las respuestas obtenidas y la información recibida desde el programa PIUNE (Servicio de Atención a la Discapacidad de la Fundació Autònoma Solidària) permiten afirmar que en la mayoría de los casos se cubren las necesidades específicas educativas del alumnado. Para conseguirlo ha sido capital la colaboración activa del profesorado. En este sentido, hay que explicitar que todos los centros docentes de la UAB cuentan con una persona tutora para el alumnado con discapacidad o con una persona de referencia para estos casos. A continuación, se relatan las acciones que esta colaboración permite.

Durante el curso 2016-2017, el PIUNE atendió un 40 % del total del alumnado con discapacidad y trastornos del aprendizaje de la UAB (251 personas) en relación con diferentes aspectos. Esta atención se concretó en:

- ✓ Elaboración de 242 informes de recomendaciones pedagógicas dirigidas al profesorado para asegurar el desarrollo sin dificultad del alumnado (limitaciones, recomendaciones metodológicas y de evaluación).
- ✓ Realización de 764 tutorías individuales.
- ✓ 644 adaptaciones en las pruebas de evaluación.
- ✓ Gestión del servicio de intérpretes de lengua de signos (cooperativa APSO). 3 estudiantes (1.343 horas de soporte con el intérprete de lengua de signos).
- ✓ Realización de 1.506 desplazamientos, 38 de uso esporádico y 8 de uso regular, a través de la unidad móvil, que ofrece el servicio de acompañamiento en transporte adaptado,

⁷ Para más detalles de los resultados se puede consultar el informe *Diagnosís para la elaboración del segundo plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB*. En el anexo 5 del mismo documento se explican las pautas y los criterios WCAG 2.0 utilizados para el análisis de la accesibilidad de las diferentes webs de la UAB.

acompañamientos a pie dentro de los itinerarios del campus, apoyo en la accesibilidad y/o detección de las barreras arquitectónicas.

- ✓ A través de la unidad tecnológica, realización de 181 actuaciones para 11 personas usuarias del servicio para facilitarles el acceso a la información y la comunicación: escaneos, cabinas, digitalización de documentos, préstamo de materiales y asesoramiento tecnológico, entre otros.

Además de las acciones anteriores, el PIUNE facilitó 44 licencias en préstamo del programa ClaroRead⁸, ampliando el perfil del alumnado beneficiario, llevó a cabo acciones de formación y sensibilización y puso en marcha la VIII edición de la convocatoria de Becas Impuls, en la que se otorgaron ocho de las nueve solicitudes presentadas.

También cabe mencionar el programa UAB Impuls que ofrece el PIUNE junto con el Servei d'Ocupabilitat y que tiene como objetivo facilitar la inserción en el mercado de trabajo de estudiantes y titulados de la UAB con discapacidad o en situación de riesgo de exclusión social. En este sentido, se llevaron a cabo actividades de orientación profesional en grupo específicas para este colectivo con profesionales expertos, aparte de hacerlos partícipes del resto de actividades desarrolladas por el Servei d'Ocupabilitat. Además, a través de este programa, se colaboró en la gestión de la I Convocatoria del Programa de Becas de la Fundación ONCE - CRUE. Finalmente, el Servei d'Ocupabilitat de la UAB, en colaboración con el PIUNE - Fundació Autònoma Solidària (FAS), definió y planificó las actividades de orientación profesionales para el colectivo con necesidades específicas.

En relación con el personal trabajador con discapacidad, solo se dispone de la información facilitada por cuatro centros docentes, en la que se afirma que siempre se actúa aplicando las recomendaciones que se especifican en los informes emitidos por el Área de Prevención y Asistencia respecto a la situación individual de cada caso, y aplicando la normativa vigente y las medidas del Plan vinculadas a este aspecto.

5.1.4. Política universitaria y marco organizativo

Finalmente, del eje «Política universitaria y marco organizativo» destaca, en relación con el alumnado, la aprobación en 2011 de un texto refundido de varias normativas aplicables al alumnado y en el que se recogen parte de las disposiciones del Reglamento de igualdad de oportunidades para personas con necesidades específicas. En cuanto al personal trabajador, cabe mencionar que en la modificación de los criterios de priorización de las plazas de catedrático o catedrática de universidad y las de agregado o agregada, acuerdo aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión del 4 de mayo de 2017, se incorpora por primera vez la reserva de una plaza para personas con discapacidad igual o superior al 33 % por cada 35 plazas.

⁸ ClaroRead es un lector de textos que reproduce cualquier documento que tengamos en el ordenador. Este software está destinado a ayudar a aquellas personas que tienen alguna dificultad en la lectura o la escritura.

5.2. Valoración del colectivo con discapacidad

Este apartado presenta los principales resultados sobre la valoración que el colectivo de personas con discapacidad hace en relación con el grado de aplicación de parte de las medidas que prevé el I PAD de 2011-2015. Los datos se han recogido a través de una encuesta estructurada en cinco apartados: 1) conocimiento de las políticas de la UAB en materia de discapacidad; 2) acceso y movilidad dentro del campus; 3) movilidad dentro de los edificios; 4) entorno virtual y acceso a la información; y 5) desarrollo de la actividad.

En cuanto a la caracterización de las personas que configuran la muestra, el nivel de respuesta incluye 81 casos del total de 413 personas con discapacidad certificada registradas en la UAB (un 19,6 %). Como se puede ver en los gráficos y la tabla siguientes, la mayoría de las personas que han contestado el cuestionario son mujeres (el 61,7 %), el colectivo con mayor peso es el alumnado (el 61,7 %) y la media de edad se sitúa en los 37 años. Si se consideran los datos de la población, se observa que hay una sobrerrepresentación del grupo de mujeres, de 6 puntos aproximadamente, así como del profesorado y del personal de administración y servicios, que se sitúa 7 puntos por encima (en la población representan el 7,9 y el 14,7 % respectivamente), mientras que el alumnado representa el 77,2 %.

Gráfico 11. Distribución de las personas con discapacidad certificada de la UAB por sexo. Muestra. 2017

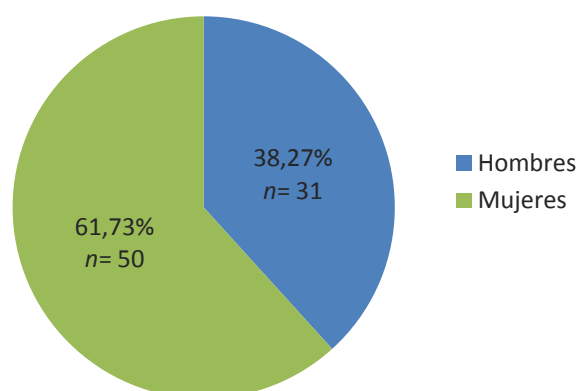


Gráfico 12. Distribución de las personas con discapacidad certificada de la UAB por colectivo. Muestra. 2017

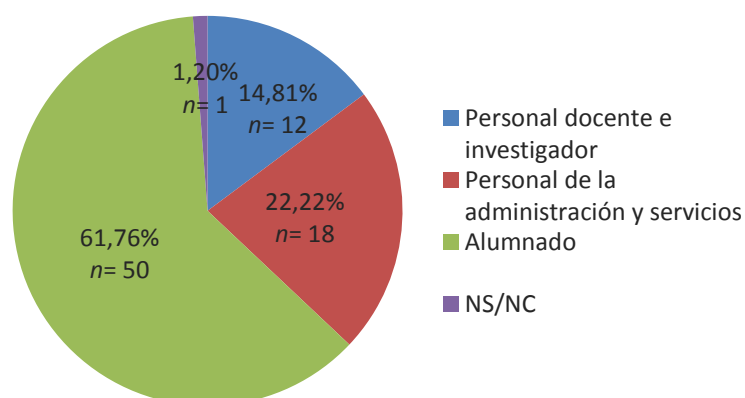


Tabla 5. Media de edad de las personas con discapacidad de la UAB por colectivo. Muestra. 2017

Colectivo	Media	<i>n</i>	Desviación estándar
Personal docente y investigador	45,09	11	13,524
Personal de administración y servicios	49,24	17	7,058
Alumnado	30,57	49	12,179
Total	36,77	77	14,064

Nota: no se dispone de la información de cuatro casos.

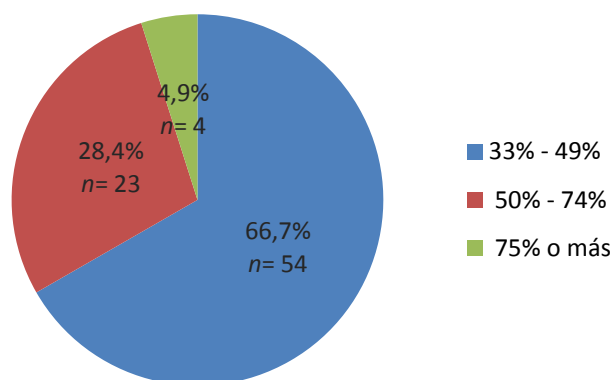
En relación con el grado y el tipo de discapacidad, la mayoría afirman que tienen un grado de discapacidad reconocida moderada (entre el 33 y el 49 %), el 66,7 %. La mitad de las personas participantes en la encuesta manifiestan que tienen una discapacidad de tipo físico, concretamente el 50,6 %, las personas con discapacidad auditiva representan el 12,3 % y las personas con discapacidad agrupada bajo el concepto de *trastorno mental*, el 8,6 %. Cabe mencionar que en este aspecto se dan ciertas diferencias por sexo, edad y colectivo. Aunque el tipo de discapacidad mayoritaria es la física, en el caso de las mujeres esta representa el 44 % y se sitúa 6 puntos por debajo, mientras que se sitúan por encima de la proporción total (en 4 puntos) la discapacidad de tipo auditivo y la de trastorno mental, a pesar de que estas diferencias no son importantes. En relación con la edad, cabe destacar que para el intervalo de edad de 26 a 35 y de 36 a 45 años el trastorno mental es un tipo de discapacidad más común que para el resto, su peso se sitúa por encima de la tendencia general, en 21 y 8 puntos respectivamente. También es un tipo de discapacidad que se manifiesta únicamente en el alumnado. Finalmente, cabe mencionar que el 75 % del profesorado participante presenta una discapacidad de tipo físico, mientras que en el caso del personal de administración y servicios la múltiple es más frecuente que para el resto y se sitúa 15 puntos por encima del total.⁹

Tabla 6. Distribución de las personas con discapacidad de la UAB por tipo de discapacidad. Muestra. 2017

Tipo de discapacidad	<i>n</i>	%	% válido	% acumulado
Auditiva	10	12,3	12,3	12,3
Física	41	50,6	50,6	63
Física y orgánica.	2	2,5	2,5	65,4
Física y trastorno alimentario	2	2,5	2,5	67,9
Física y visual	3	3,7	3,7	71,6
Intelectual	1	1,2	1,2	72,8
Múltiple	3	3,7	3,7	76,5
Orgánica	5	6,2	6,2	82,7
Trastorno alimentario	1	1,2	1,2	84
Trastorno de aprendizaje	1	1,2	1,2	85,2
Trastorno mental	7	8,6	8,6	93,8
Visual	5	6,2	6,2	100
Total	81	100	100	

⁹ Para más detalles, ver las tablas 1, 2 y 3 del anexo 8 del informe *Diagnóstico para la elaboración de segundo plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB*.

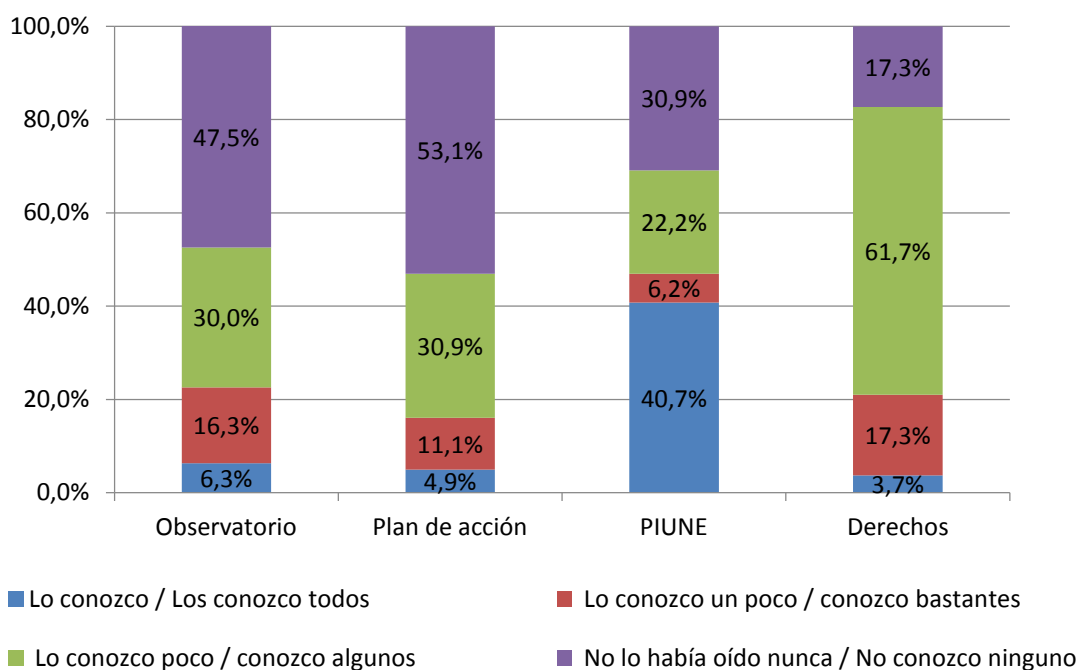
Gráfico 13. Distribución de las personas con discapacidad certificada de la UAB por grado de discapacidad reconocido. Muestra. 2017



5.2.1. Conocimiento de las políticas de la UAB en materia de discapacidad

En relación con las políticas de igualdad aplicadas en la UAB y atendiendo solo a las más generales, tal como se puede ver en el gráfico siguiente, la mayor parte de las personas encuestadas manifiestan conocer el Observatorio por la Igualdad de la UAB, a pesar de que este conocimiento no es muy profundo (un total del 52 % lo conoce, lo conoce un poco o poco). El I PAD es desconocido por la mayoría mientras que el PIUNE, programa de atención para las personas con necesidades especiales de la FAS, es ampliamente conocido. En cuanto a los derechos, es el aspecto más conocido, puesto que un total del 82,7 % afirman tener algún grado de conocimiento de sus derechos. Hace falta mencionar, sin embargo, que este grado de conocimiento no es muy extenso.

Gráfico 14. Grado de conocimiento de los derechos y las políticas de la UAB en materia de discapacidad. Muestra. 2017



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

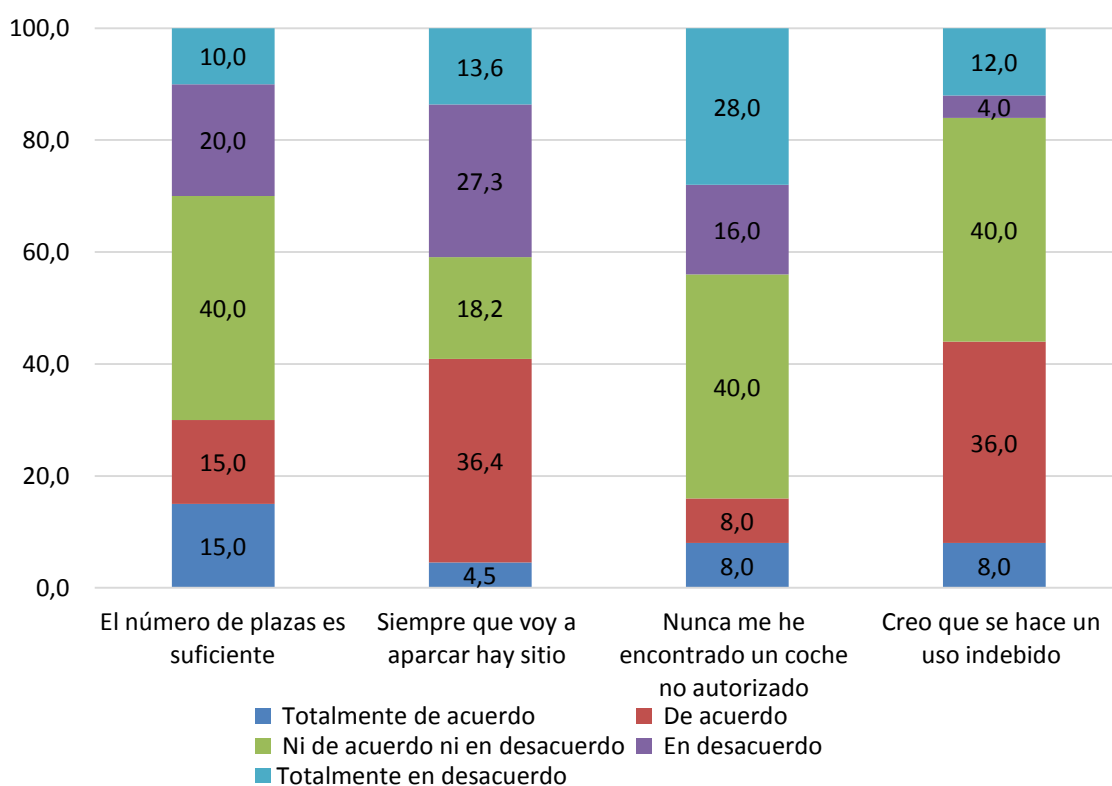
Tabla de frecuencias del gráfico anterior

Aspecto valorado	Lo conozco / Los conozco todos	Lo conozco un poco / conozco bastantes	Lo conozco poco / conozco algunos	No lo había oído nunca / No conozco ninguno	NS/NC
Observatorio por la Igualdad	5	13	24	38	1
Plan de acción en materia de discapacidad	4	9	25	43	–
PIUNE	33	5	18	25	–
Derechos en materia de discapacidad	3	14	50	14	–

5.2.2. Acceso al campus y a los edificios

Las percepciones entorno a diferentes aspectos vinculados al acceso al campus y los diferentes edificios de la UAB incluyen la valoración del grado de adaptación de los accesos, el medio de transporte utilizado para llegar a la UAB y el uso de las plazas de aparcamiento reservadas para las personas con movilidad reducida. En este sentido, destaca la valoración entorno al uso y las necesidades de las plazas de aparcamiento reservadas al colectivo con movilidad reducida. La mayoría de las personas usuarias, el 44 %, consideran que se hace un uso indebido de las plazas, ya sea habitualmente o esporádicamente. De hecho, más del 40 % afirman que se han encontrado coches no autorizados aparcados en estas plazas. Además, una parte importante de los participantes creen que las plazas reservadas en la UAB son insuficientes (30 %) y que no siempre encuentran lugar para aparcar (43,9 %).

Gráfico 15. Valoración entorno a las plazas de aparcamiento reservadas para las personas con discapacidad de la UAB (%). Muestra. 2017.



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información y los no pertinentes.

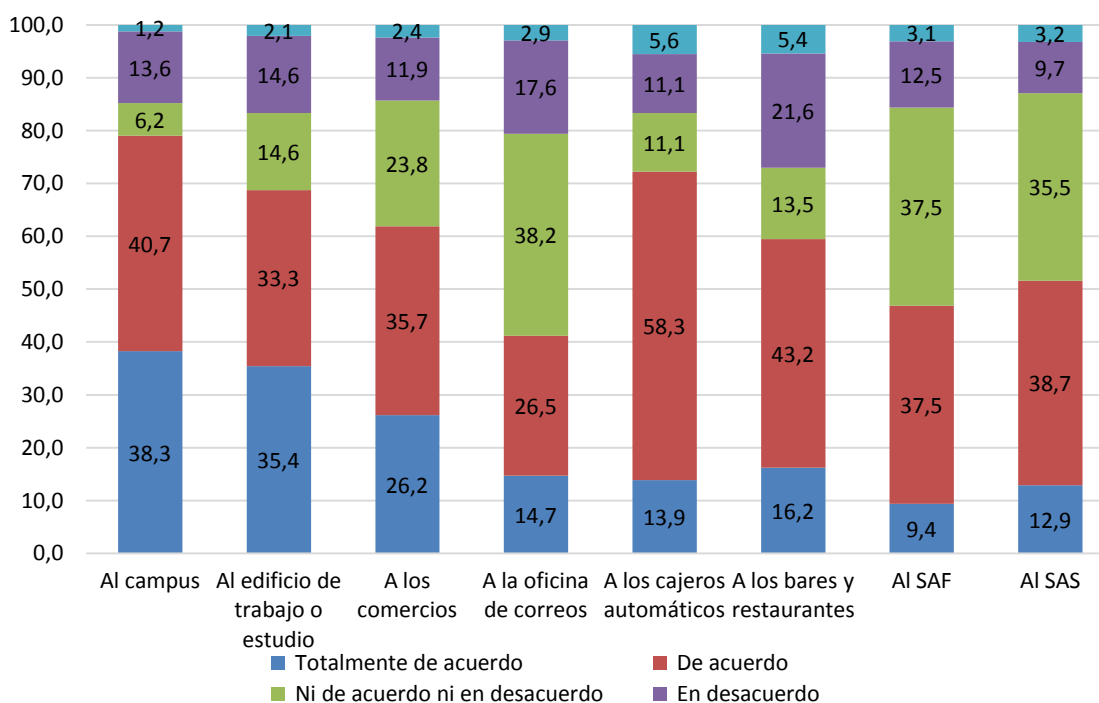
Tabla de frecuencias del gráfico anterior

Aspecto valorado	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No pertinente
El número de plazas es suficiente	3	3	8	4	2	61
Siempre que voy a aparcar hay sitio	1	8	4	6	3	59
Nunca me he encontrado un coche no autorizado	2	2	10	4	7	56
Creo que se hace un uso indebido	2	9	10	1	3	56

La respuesta «No pertinente» hace referencia a aquellos casos que no requieren plazas de aparcamiento reservadas para las personas con necesidades especiales.

Si consideramos los comentarios¹⁰ hechos en relación con el aparcamiento, se señala la necesidad de ejercer más control del uso de las plazas reservadas, de penalizar su uso indebido y, especialmente, de ampliar en el ámbito interno el derecho de acceso a estas plazas a aquellas personas que tienen una discapacidad pero no cumplen los requisitos para poder usar este tipo de plazas, a pesar de que manifiestan la dificultad que les supone que no haya aparcamiento cerca del centro de estudio o trabajo. Otro elemento que cabe destacar es la valoración en relación con los accesos al campus y a los edificios de la UAB. Como se puede ver en el gráfico siguiente, una parte importante de las personas encuestadas afirman que pueden llegar al campus sin ninguna dificultad; el 79 % está de acuerdo y muy de acuerdo con esta afirmación. Los casos que manifiestan desacuerdo hacen referencia sobre todo a la carencia o la deficiencia del transporte público o a la no adaptación de este a sus necesidades específicas.

Gráfico 16. Acceso sin dificultad al campus y los edificios (%). Muestra. 2017



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información y los no pertinentes.

¹⁰ Para más detalles sobre los comentarios se puede consultar el informe *Diagnóstico para la elaboración del segundo plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB* (<http://www.uab.cat/doc/diagnosipad>).

Tabla de frecuencias del gráfico anterior

Espacios o edificios	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No pertinente
Al campus	31	33	5	11	1	
A el edificio de trabajo o estudio (*)	17	16	7	7	1	32
A los comercios	11	15	10	5	1	39
A la oficina de correos (**)	5	9	13	6	1	45
A los cajeros automáticos (*)	5	21	4	4	2	44
A los bares y restaurantes	6	16	5	8	2	44
Al SAF	3	12	12	4	1	49
Al SAS	4	12	11	3	1	50

(*) Un caso sin información (NS/NC).

(**) Dos casos sin información (NS/NC).

La respuesta «No pertinente» hace referencia a aquellos casos que no requieren ninguna adaptación para acceder o bien no utilizan el servicio.

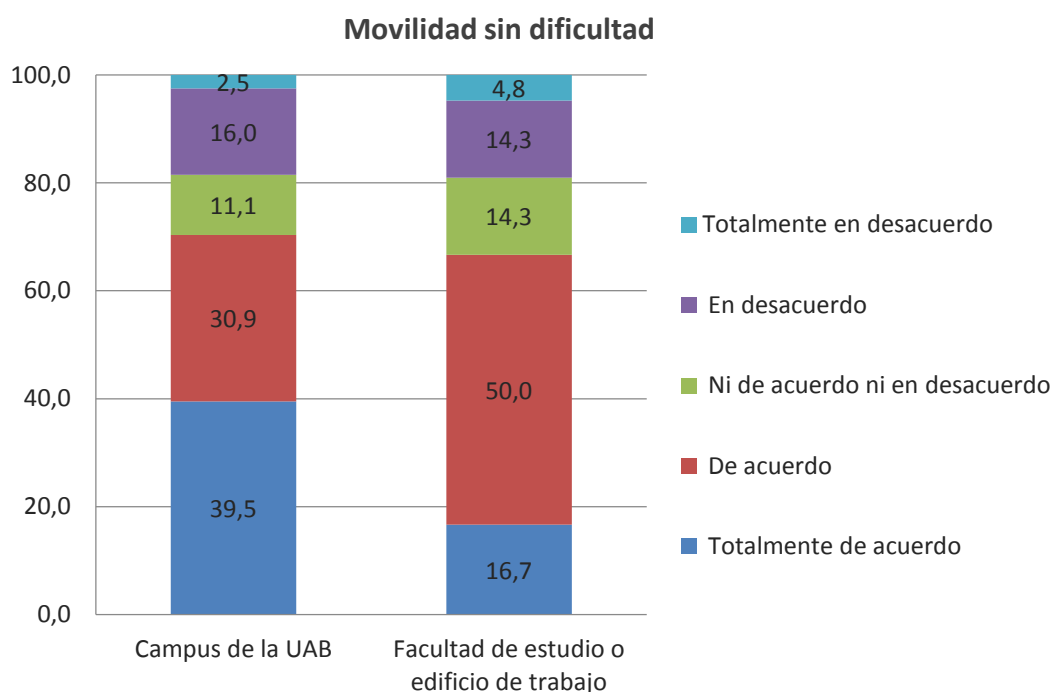
Del mismo modo, cuando se requiere que los accesos en los edificios estén adaptados, se considera que se puede acceder a ellos sin dificultad. Esta tendencia se da tanto en relación con los edificios de estudio o trabajo como con el resto de locales del campus, como por ejemplo los comercios y los restaurantes, el SAF o el SAS, a pesar de que para estos últimos la proporción es más baja. Las personas que han afirmado que se encuentran en ciertas dificultades hacen referencia a la falta de rampas en el acceso al edificio de estudio o trabajo, y especialmente a los obstáculos encontrados en el trayecto hasta llegar a los edificios de estudio o trabajo: el exceso de escaleras, pocas rampas y barandillas, escasa o mala señalización, etc.

5.2.3. Movilidad por el campus y dentro de los edificios

Las percepciones sobre la movilidad, tanto dentro del campus de la UAB como en los diferentes edificios, recogen la valoración general sobre los obstáculos para moverse, la adaptación del transporte interno de la UAB y las señalizaciones respecto a espacios o servicios de uso para el colectivo con movilidad reducida. En este ámbito hay que destacar que gran parte de las personas de la muestra afirman que pueden moverse sin dificultad por el campus y por la facultad de estudio o el edificio de trabajo: el 70,4 y el 66,7 % respectivamente. Como se puede ver en el gráfico siguiente, las posiciones de desacuerdo están alrededor del 15 %. Sin embargo, los comentarios¹¹ que las personas encuestadas han hecho respecto a la movilidad señalan la necesidad de corregir progresivamente los diferentes desniveles en los recorridos de los diferentes espacios, o las escaleras y las rampas excesivamente inclinadas. También se menciona la necesidad de mejorar la iluminación, de procurar que todos los recorridos estén asfaltados o de poner algún tipo de material antideslizante en el suelo para evitar que el bastón o la silla de ruedas resbalen cuando el suelo está mojado.

¹¹ Para más detalles sobre los comentarios se puede consultar el informe *Diagnóstico para la elaboración del segundo plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB* (<http://www.uab.cat/doc/diagnosipad>).

Gráfico 17. Valoración en torno a la movilidad en los espacios exteriores del campus y dentro de los edificios (%). Muestra. 2017



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información y los no pertinentes

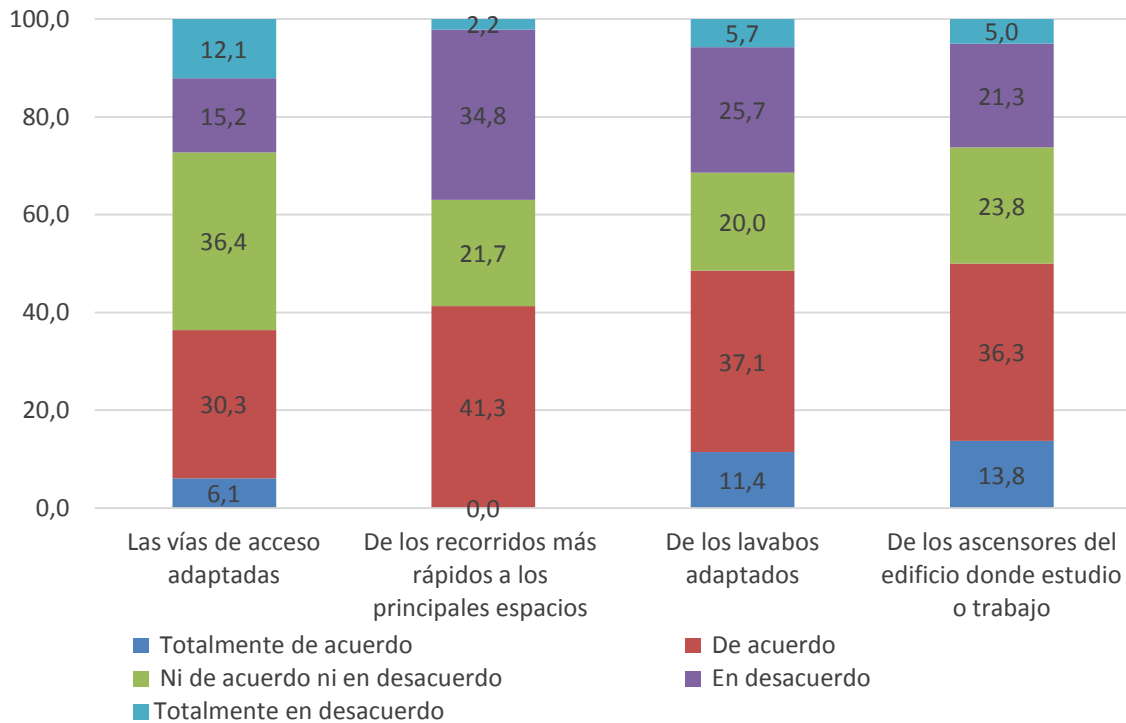
Tabla de frecuencias del gráfico anterior

Espacios o edificios	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No pertinente
Campus de la UAB	32	25	9	13	2	–
Facultad de estudio o edificio de trabajo	7	21	6	6	2	39

La respuesta «No pertinente» hace referencia a los casos en los que las personas que han participado a la encuesta no requieren adaptación para moverse dentro de los edificios.

Las señalizaciones también aparecen en los comentarios como un aspecto que hay que mejorar, y las valoraciones son bastante heterogéneas. En general, se observa que casi la mitad de los casos se han posicionado de acuerdo y totalmente de acuerdo, cosa que significa que se ha considerado que los diferentes espacios y servicios de uso de la población encuestada están debidamente señalizados. En cuanto al detalle, a pesar de mantenerse la tendencia en los cuatro aspectos considerados, en el caso de las señalizaciones de las vías de acceso adaptadas y de los recorridos más rápidos a los principales espacios, la proporción de acuerdo es más baja. También cabe mencionar que los casos que se sitúan en una posición neutra, ni de acuerdo ni en desacuerdo, son relevantes y oscilan entre el 20 y el 36,4 %. Del mismo modo, como se puede ver en el gráfico correspondiente, las posiciones de desacuerdo también son bastante altas, a pesar de que no suponen en ningún caso la mayoría: van del 17,3 al 37 %.

Gráfico 18. Valoración en torno a las señalizaciones dentro del campus y dentro de los edificios en relación con los espacios o servicios de uso por el colectivo con discapacidad (%). Muestra. 2017



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información y los no pertinentes.

Tabla de frecuencias del gráfico anterior

Espacios o edificios.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No pertinente / Lo desconozco
Las vías de acceso adaptadas	2	10	12	5	4	48
De los recorridos más rápidos a los principales espacios	–	19	10	16	1	35
De los lavabos adaptados (*)	4	13	7	9	2	45
De los ascensores del edificio donde estudio o trabajo (*)	11	29	19	17	4	–

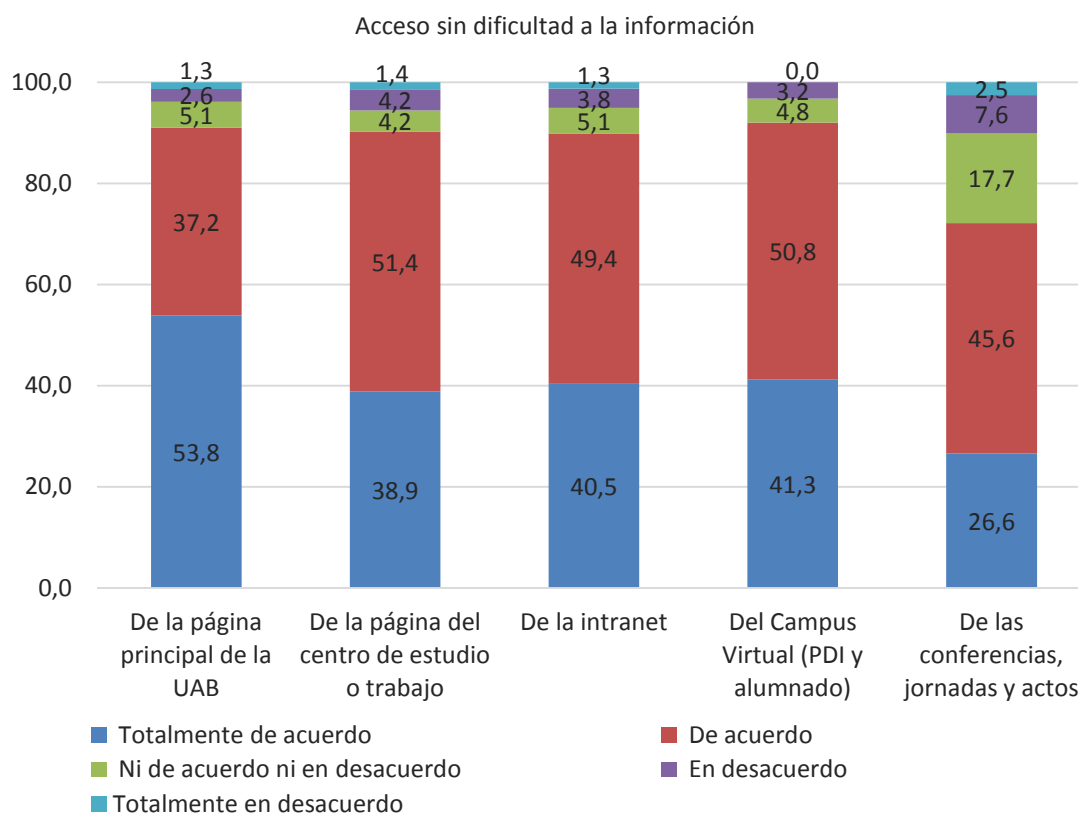
(*) Un caso sin información (NS/NC).

La respuesta «No pertinente» hace referencia a los casos en los que las personas que han participado a la encuesta no requieren adaptación de los servicios o para acceder a un edificio.

5.2.4. El acceso a la información y al entorno virtual

Los datos relativos a las valoraciones sobre la accesibilidad a las webs de la UAB, a la información publicada en formato digital y, en especial, al Campus Virtual y a la intranet muestran un claro adelanto. La gran mayoría de las personas encuestadas considera que pueden acceder y hacer uso sin dificultades de los diferentes entornos virtuales ofrecidos por la UAB; las proporciones van del 84,3 al 92,1%. Cuando se afirma tener dificultades para navegar por las webs y otros entornos virtuales se argumenta que son problemas derivados de la carencia de organización de la información, la conexión o los cambios tecnológicos. Por lo tanto, se excluyen los problemas derivados de las necesidades de adaptación de estos entornos.

Gráfico 19. Valoración en torno a la navegación por las diferentes webs de la UAB y el acceso a conferencias, jornadas y actos (%). Muestra. 2017



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información y los no pertinentes.

Tabla de frecuencias del gráfico anterior

Entornos	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No pertinente
Página principal de la UAB (*)	42	29	4	2	1	–
Página del centro de estudio o trabajo (*)	28	37	3	3	1	6
Intranet (**)	32	39	4	3	1	–
Campus Virtual (PDI y alumnado).	26	32	3	2	–	18
Conferencias, jornadas y actos (**)	21	36	14	6	2	–

(*) Tres casos sin información (NS/NC).

(**) Dos casos sin información (NS/NC).

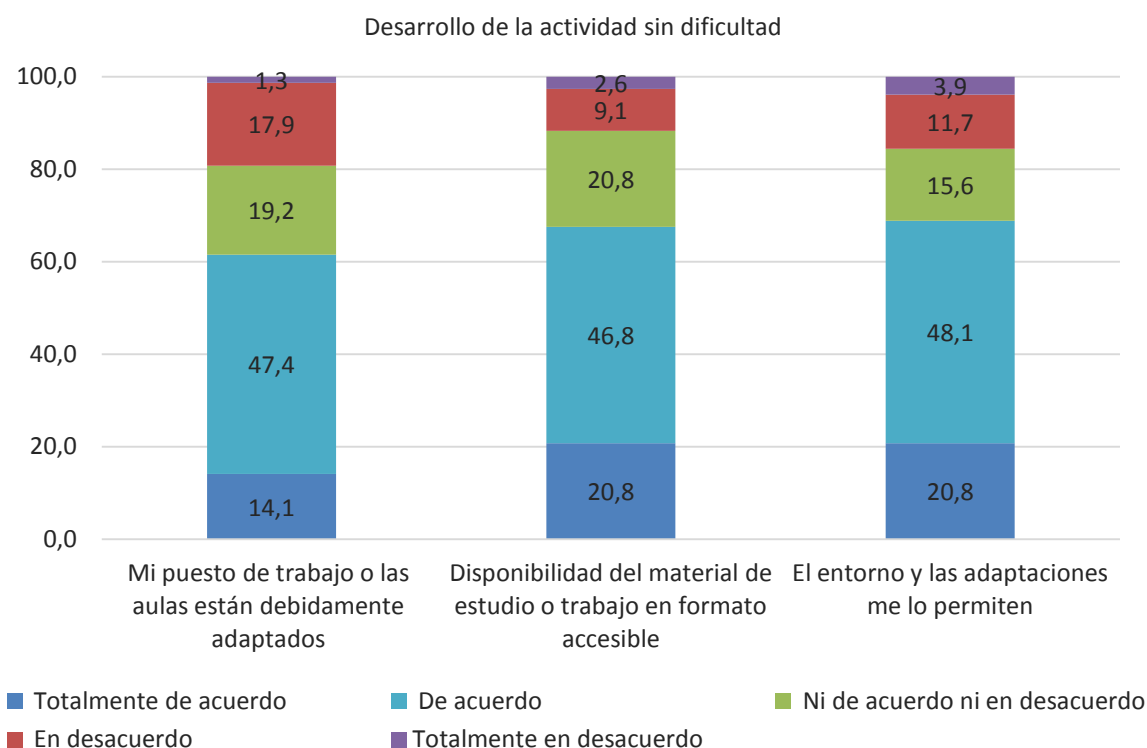
La respuesta «No pertinente» hace referencia a los casos en los que el centro de estudio o trabajo no dispone o no hace uso de página propia o no hace uso del Campus Virtual, en el caso del profesorado y el alumnado.

5.2.5. Desarrollo de la actividad

La percepción en torno a algunos aspectos que hacen posible el desarrollo de la actividad, trabajo o estudio en la UAB incluye: la adaptación a las necesidades especiales del puesto de trabajo o el entorno de estudio; la disponibilidad del material de estudio o trabajo en formato accesible; la existencia de lavabos adaptados y el conocimiento de un plan específico de evacuación para las personas con discapacidad. En este sentido, el 61,5 % de las personas

encuestadas afirma que su puesto de trabajo o las aulas de estudio están debidamente adaptados a sus necesidades específicas, y el 67,6 % considera que el material de estudio o trabajo está disponible en formato accesible. Destaca, sin embargo, que alrededor del 20 % de las personas se manifiestan en la opción ni de acuerdo ni en contra.

Gráfico 20. Valoración en torno a determinados aspectos que permiten el desarrollo de la actividad sin dificultades (%). Muestra. 2017



Nota: se han excluido del análisis los casos sin información.

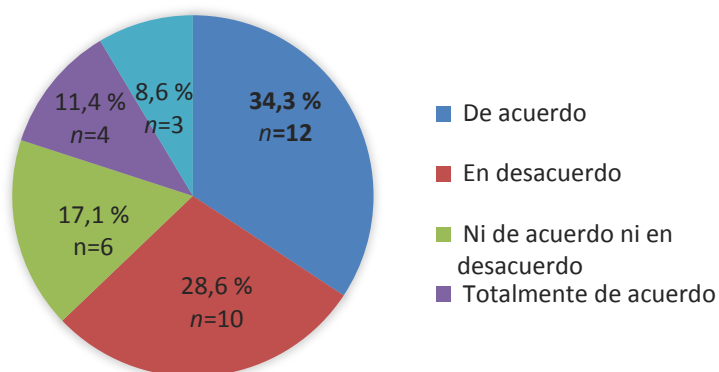
Tabla de frecuencias del gráfico anterior

Entornos	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	NS/NC
Mi puesto de trabajo o las aulas están debidamente adaptados	11	37	15	14	1	3
Disponibilidad del material de estudio o trabajo en formato accesible	16	36	16	7	2	4
El entorno y las adaptaciones me lo permiten	16	37	12	9	3	4

Si tienen en cuenta los comentarios, se ha observado que las dificultades son bastante heterogéneas. En el caso del alumnado, se hace referencia a la carencia de soporte y comprensión de los docentes, a la necesidad de aplicar adaptaciones curriculares o del material docente, así como a la mejora y la adaptación de los espacios de estudio. En el caso del personal trabajador, se pone de manifiesto la posibilidad de hacer más días de teletrabajo o adaptar los entornos y las herramientas de trabajo a las necesidades especiales.

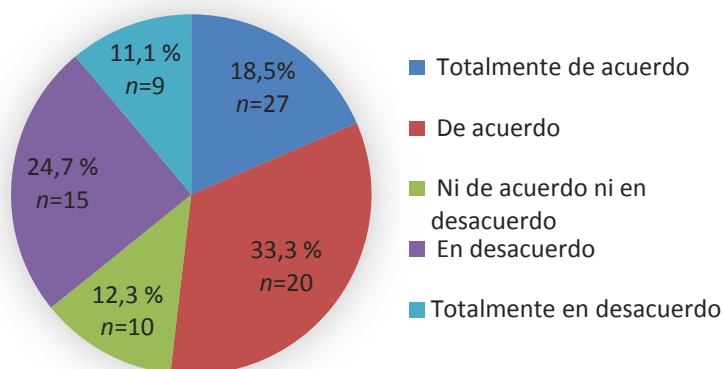
Respecto a los otros aspectos considerados, hace falta mencionar que una parte importante de las personas usuarias de los lavabos adaptados valora que estos son insuficientes, concretamente el 37,1 %. También es relevante la proporción de personas que afirman que no saben qué hacer en caso de evacuación, el 35,8 %. Destaca el desconocimiento del punto de encuentro de las personas con discapacidad: el 91,7 % señala que no conoce cuál es este punto.

Gráfico 21. Valoración en torno a si hay suficientes lavabos adaptados en el edificio donde se estudia o se trabaja. Muestra. 2017



Nota: se han excluido los casos no pertinentes (no utilizan los lavabos adaptados), 46 casos.

Gráfico 6. Sé qué tengo que hacer en caso de evacuación del edificio donde estudio o trabajo. Muestra. 2017



Nota: solo tres personas de un total de 36 afirman que conocen el punto de encuentro en caso de evacuación, el 8,3 %.

6. Principales conclusiones de la diagnosis

En este apartado se apuntan las principales conclusiones que se desprenden de la diagnosis presentada y que sirven de base empírica para definir las medidas de actuación conjuntamente con las acciones que ya se llevan a cabo y las que responden a requerimientos legales. De entrada, hay que afirmar que los resultados obtenidos con la diagnosis de la situación actual y la evaluación del I PAD de 2011-2015 ponen de manifiesto el compromiso de la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a la vez que apuntan los retos de futuro.

Por un lado, se han impulsado, iniciado y ejecutado varias acciones y proyectos que suponen un claro avance de la Universidad en la garantía de los derechos y la respuesta a las necesidades del colectivo. Así, por ejemplo, destacan los avances en la mejora de la accesibilidad del campus o de los portales web de la UAB; la creación y la puesta en marcha del Plan de movilidad con el objetivo de crear un campus universalmente accesible; la consolidación del PIUNE (Servicio de Atención a la Discapacidad de la FAS), o el diseño de los planes de acción tutorial para estudiantes con necesidades específicas.

Por otro lado, la diagnosis ha permitido detectar aspectos de mejora, carencias actuales y retos de futuro. En este sentido, en cuanto a la accesibilidad y la movilidad destaca la falta de señalización en general y, en especial, de las vías de acceso adaptadas y de los recorridos más rápidos, tanto en cuanto a la movilidad al campus como dentro de los edificios. La valoración de las personas encuestadas señala la necesidad de mejorar las señalizaciones y, sobre todo, de promover medidas dirigidas a corregir progresivamente los diferentes desniveles y las escaleras y las rampas excesivamente inclinadas en los recorridos a los diferentes espacios. También se menciona la necesidad de mejorar la iluminación, de intentar que todos los recorridos estén asfaltados o de poner algún tipo de material antideslizante en el suelo para evitar que el bastón o la silla de ruedas resbalen cuando el suelo está mojado. Por otro lado, a pesar de que se ha observado que en la totalidad de las zonas de aparcamiento hay plazas reservadas para el colectivo con discapacidad, las personas encuestadas destacan la necesidad de ejercer más control del uso de estas plazas, y de penalizar su uso indebido. De esta valoración, se desprende también la necesidad de ampliar, internamente, el derecho de acceso a estas plazas a aquellas personas que legalmente no pueden disfrutar de ellas pero que les supone una dificultad importante no encontrar aparcamiento cerca del lugar de estudio o trabajo.

En relación con el desarrollo de la actividad, el colectivo de personas encuestadas manifiesta que percibe una determinada carencia de conocimiento, soporte y comprensión del personal docente (en el caso del alumnado) o del personal laboral superior (en el caso del personal trabajador). En este sentido, se considera oportuno llevar a cabo acciones de sensibilización y formación en relación con la discapacidad dirigidas al profesorado y al personal trabajador que

gestiona y dirige equipos, para garantizar el desarrollo de la actividad sin ningún tipo de dificultad. En este ámbito de actuación, también destaca la necesidad de aplicar medidas dirigidas a dar a conocer las políticas de igualdad en materia de discapacidad, así como de promover la introducción de esta temática tanto en la investigación como en la docencia.

Además de las medidas que se desprenden de la evidencia empírica recogida, el Plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB también incorpora todas aquellas acciones que ya se están llevando a cabo en la comunidad universitaria y que hay que seguir desarrollando o mejorando.

Finalmente, el diseño de las medidas también responde al marco normativo en materia de discapacidad, tanto a escala estatal y autonómica como a escala europea e internacional. Concretamente, la constitución del II PAD se rige por:

- 1) el reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a la educación y al trabajo, al acceso a los estudios superiores y a la libre elección de ocupación y profesión;
- 2) la prohibición de la discriminación por razón de discapacidad en el ámbito educativo y laboral;
- 3) la obligatoriedad de las entidades de aplicar medidas inclusivas para garantizar la igualdad de oportunidades y de condiciones de las personas con discapacidad en el ejercicio de su actividad.

Así, pues, el II PAD da cumplimiento a la normativa desde una doble perspectiva. Por un lado, a través de aquellas medidas que incluyen o refuerzan las acciones que ya se estaban llevando a cabo: ofrecer un servicio de atención y soporte, designar a una persona tutora para el alumnado con discapacidad, promover la mejora de todos los entornos físicos y virtuales para que sean accesibles, hacer las adaptaciones curriculares y del material docente necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso y la permanencia al estudio, y adaptar tanto los procesos de selección como los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. Y, por otro lado, a través de aquellas medidas que incorporan el mandato en las universidades de llevar a cabo acciones de sensibilización, información y formación al profesorado y personal profesional en relación con la atención al alumnado con necesidades específicas.

En definitiva, el segundo Plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB presenta un conjunto de medidas que incluyen:

- 1) aquellas del primer Plan de acción que todavía no se han aplicado o que son permanentes, en muchos casos modificadas y adaptadas en función de la realidad y la situación actuales;
- 2) nuevas acciones que responden a problemáticas detectadas con la diagnosis y a los cambios de la normativa vigente.

Concretamente, el II PAD está formado por un total de 32 medidas. Para cada una de ellas se especifican los órganos responsables y ejecutores, los instrumentos y los objetivos que hay que lograr, así como su calendario de aplicación, según los cuatro ejes de actuación definidos:

- *Eje 1. Visibilidad y sensibilización:* incluye todas aquellas acciones que tienen como finalidad difundir los derechos y la situación o realidad de las personas con discapacidad, dar a conocer las políticas y las acciones de la UAB en materia de discapacidad, y promover la plena participación de este colectivo en los diferentes espacios.
- *Eje 2. Accesibilidad y movilidad:* se especifican las medidas encaminadas a garantizar la accesibilidad y la movilidad físicas y virtuales.
- *Eje 3. Desarrollo de la actividad: estudio, trabajo y promoción:* engloba aquellas acciones de adaptación del entorno necesarias para garantizar el desarrollo sin dificultad de la actividad cotidiana, ya sea de estudio o trabajo, y que responden a las necesidades específicas y particulares de cada individuo.
- *Eje 4. Política universitaria y marco organizativo:* se han definido las acciones que hacen referencia a la normativa de la Universidad o a su modelo de gestión y organización.

7. Ejes, objetivos y medidas

Eje 1. Visibilidad y sensibilización	
1.1. Elaborar un plan de comunicación y difusión de las políticas de inclusión de la UAB	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción ¹² / Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción / Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano ejecutor	Observatorio por la Igualdad de la UAB / Área de Comunicación y de Promoción
Instrumentos	Plan de comunicación
Objetivos	1.1.1. Elaborar un plan de comunicación 1.1.2. Implementar el plan de comunicación
Calendario	Puntual
1.2. Elaborar una guía de los derechos de las personas con discapacidad y de los servicios que la Universidad pone a su disposición	
Órgano impulsor	Secretaría General
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios / Vicerrectorado de Personal Académico
Órgano ejecutor	Observatorio por la Igualdad de la UAB / PIUNE / Gerencia
Instrumentos	Guía
Objetivos	1.2.1. Elaborar una guía de derechos y servicios 1.2.2. Difundir la guía de derechos y servicios entre los colectivos implicados
Calendario	Puntual
1.3. Impulsar instrumentos que permitan ampliar el conocimiento sobre la situación del colectivo con discapacidad en la universidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios / Vicerrectorado de Personal Académico
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Oficina de Gestión de la Información y de la Documentación
Instrumentos	Censo
Objetivos	1.3.1. Crear un censo de las personas con discapacidad en la Universidad (alumnado, personal académico y personal de administración y servicios)
Calendario	Permanente (creación y mantenimiento)
1.4. Fomentar el asociacionismo universitario entre personas del colectivo y su implicación en los diferentes espacios de participación de la Universidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano ejecutor	Dinamització Comunitària / Observatorio por la Igualdad / PIUNE
Instrumentos	Directorio de colectivos / Convocatoria de ayudas a colectivos
Objetivos	1.4.1. Impulsar la creación de una asociación de personas con discapacidad en la Universidad 1.4.2. Fomentar la participación de las personas con discapacidad en las actividades socioculturales que se desarrollan a la UAB 1.4.3. Promover o aumentar la participación de las personas con discapacidad en los colectivos de la UAB
Calendario	Permanente

¹² Se hace referencia a los diferentes vicerrectorados según el nombre actual en el momento de elaborar este plan de acción, aunque durante el período de despliegue del Plan pueden cambiar de nombre y, en estos casos, habrá que remitirse a su equivalente.

1.5. Promover la incorporación de contenidos transversales sobre discapacidad e inclusión en la docencia	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad / Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicegerencia de Ordenación Académica / Observatorio por la Igualdad
Órgano ejecutor	Oficina de Calidad Docente
Instrumentos	Grupos de innovación docente
Objetivos	1.5.1. Crear un grupo de innovación docente sobre «Discapacidad, inclusión y docencia universitaria» transversal dedicado a la investigación y a la innovación docente relacionadas con las personas con necesidades educativas específicas, y en concreto con las personas con necesidades educativas específicas de la UAB.
Calendario	Puntual
1.6. Incorporar la discapacidad en las jornadas de orientación profesional y de ocupabilidad dirigidas al alumnado	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Centros docentes / Servicio de Ocupabilidad de la UAB
Órgano ejecutor	Centros docentes / Servicio de Ocupabilidad de la UAB
Instrumentos	Actividades y jornadas
Objetivos	1.6.1. Introducir de manera transversal la discapacidad en las actividades de orientación programadas para cada curso académico
Calendario	Permanente
1.7. Organizar un acto institucional con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano ejecutor	Observatorio por la Igualdad de la UAB / PIUNE
Instrumentos	Acto institucional
Objetivos	1.7.1. Celebrar la jornada institucional con motivo del Día Internacional de las Personas con discapacidad
Calendario	Permanente

Eje 2. Accesibilidad y movilidad

2.1. Garantizar la aplicación de las medidas necesarias para facilitar la movilidad, respetando las pautas marcadas por los planes de accesibilidad para las nuevas edificaciones y las reformas de los edificios

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Economía y de Campus
Órgano responsable	Dirección de Arquitectura y Logística / Vila Universitària
Órgano ejecutor	Unidad de Planificación y Gestión de la Movilidad - Área de Servicios Logísticos y Administración (ASLIA-UPGM) / Unidad de Arquitectura y Urbanismo / Infraestructuras y mantenimiento / Vila Universitària
Instrumentos	Plan de movilidad, planes de accesibilidad / Con la colaboración y el apoyo del PIUNE
Objetivos	2.1.1. Corregir progresivamente los diferentes desniveles en los accesos en los edificios y en los recorridos a los principales espacios 2.1.2. Mejorar el sistema de escaleras (falta de barandillas) y de rampas (excesivamente inclinadas) 2.1.3. Mejorar las señalizaciones en general y especialmente en relación con las vías de acceso adaptadas y los recorridos más rápidos para llegar a los principales espacios del campus (señalizaciones de los espacios exteriores y dentro de los edificios) 2.1.4. Mejorar la iluminación de los diferentes espacios del campus 2.1.5. Mejorar los recorridos para llegar a los diferentes espacios del campus (valorar la necesidad de asfaltar, de poner algún tipo de material antideslizante en el suelo para evitar que el bastón o la silla de ruedas resbalen cuando el suelo está mojado, etc.) 2.1.6. Revisar periódicamente la oferta de plazas residenciales en apartamentos adaptados para asegurar que se cubren las necesidades de la comunidad universitaria
Calendario	Permanente

2.2. Garantizar, progresivamente, que todos los servicios del campus de la UAB sean accesibles para las personas con discapacidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Economía y de Campus
Órgano responsable	Dirección de Arquitectura y Logística / Vila Universitària
Órgano ejecutor	Unidad de Planificación y Gestión de la Movilidad - Área de Servicios Logísticos y Administración (ASLIA-UPGM) / Unidad de Arquitectura y Urbanismo / Vila Universitària
Instrumentos	Plan de movilidad
Objetivos	2.2.1. Garantizar el acceso a los servicios de restauración 2.2.2. Garantizar el acceso a correos 2.2.3. Garantizar el acceso a los establecimientos comerciales
Calendario	Permanente

2.3. Mantener el servicio de transporte interno adaptado a las personas con discapacidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano ejecutor	Fundació Autònoma Solidària
Instrumentos	PIUNE
Objetivos	2.3.1. Garantizar el servicio de transporte adaptado a las personas con movilidad reducida dentro del campus de la UAB
Calendario	Permanente

2.4. Promover que los medios de transporte públicos, tanto viarios como ferroviarios, sean accesibles

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Economía y de Campus
Órgano responsable	Dirección de Arquitectura y Logística
Órgano ejecutor	Unidad de Planificación y Gestión de la Movilidad - Área de Servicios Logísticos y Administración (ASLIA-UPGM)
Instrumentos	Pla de movilidad
Objetivos	2.4.1. Garantizar que el transporte interno en autobús sea 100 % accesible, tanto los vehículos como las paradas y la información.. 2.4.2. Instar las administraciones competentes que los transportes interurbanos, ferroviarios o viarios sean 100 % accesibles tanto los vehículos como las paradas y la información..
Calendario	Permanente

2.5. Garantizar la participación de los usuarios con discapacidad en la diagnosis y la mejora de los aspectos relacionados con la movilidad y la accesibilidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Economía y de Campus
Órgano responsable	Dirección de Arquitectura y Logística

Órgano ejecutor	Unidad de Planificación y Gestión de la Movilidad - Área de Servicios Logísticos y Administración (ASLIA-UPGM)
Instrumentos	Plan de movilidad. Mesa de Movilidad
Objetivos	2.5.1. Garantizar la asistencia de los representantes de los diferentes colectivos con discapacidad a las reuniones de la Mesa de Movilidad 2.5.2. Trasladar las informaciones recibidas de los colectivos con discapacidad a las administraciones competentes
Calendario	Permanente
2.6. Diseñar mecanismos para garantizar y controlar el uso de las plazas de aparcamiento dirigidas al colectivo con discapacidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Economía y de Campus
Órgano responsable	Dirección de Arquitectura y Logística / Administraciones de centro
Órgano ejecutor	Unidad de Planificación y Gestión de la Movilidad - Área de Servicios Logísticos y Administración (ASLIA - UPGM)/ Administraciones de centre / Servicio de Seguridad
Instrumentos	Plan de movilidad / Normativa de la UAB / Con la colaboración y el apoyo del PIUNE
Objetivos	2.6.1. Diseñar mecanismos de reserva de aparcamiento para las personas con discapacidad no certificada que justifican la necesidad de tener un plaza cerca del lugar de estudio o trabajo 2.6.2. Establecer medidas de control por el uso indebido de las plazas de aparcamiento reservadas por discapacidad 2.6.3. Crear y aprobar la normativa requerida
Calendario	Permanente
2.7. Ampliar la información referente a la evacuación de las personas con discapacidad en caso de emergencia del Plan de autoprotección general del campus de Bellaterra y de los planes de autoprotección de los centros docentes	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Economía y de Campus
Órgano responsable	Dirección de Arquitectura y Logística / Administraciones de centre / Gerencia
Órgano ejecutor	APA / Unidad de Arquitectura y de Urbanismo / Administraciones de centre / Área de Comunicación y Promoción / Área de Prevención y Asistencia / Unidad de Formación
Instrumentos	Normativa de la UAB / Cursos / Material de difusión
Objetivos	2.7.1. Revisar los planes de autoprotección del procedimiento específico de evacuación en caso de emergencia para las personas con discapacidad 2.7.2. Hacer formación dirigida al colectivo de personas con discapacidad en relación con la evacuación de los edificios en casos de emergencia 2.7.3. Elaborar material informativo en relación con la evacuación de los edificios en casos de emergencia dirigido al colectivo con discapacidad
Calendario	Puntual
2.8. Continuar la mejora de la accesibilidad de las webs de la Universidad, el Campus Virtual y la intranet.	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción / Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción
Órgano ejecutor	Área de Comunicación y Promoción
Instrumentos	Criterios WCAG 2.0 / Guía ara el diseño accesible de las webs de la UAB
Objetivos	2.8.1. Mejorar progresivamente la accesibilidad de las webs de la Universidad que ya existen 2.8.2. Garantizar el diseño accesible de las nuevas webs de la Universidad
Calendario	Puntual
2.9. Garantizar la infoaccesibilidad de los actos institucionales de la Universidad	
Órgano impulsor	Comisionado de la rectora para las TIC
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Administración de espacios de la plaça Cívica
Instrumentos	Actos infoaccesibles
Objetivos	2.9.1. Sensibilizar sobre la importancia de garantizar la infoaccesibilidad en los actos universitarios 2.9.2. Disponer del equipamiento y el personal técnico especializados 2.9.3. Establecer las acciones necesarias
Calendario	Permanente

Eje 3. Desarrollo de la actividad: estudio, trabajo y promoción

Estudio e inserción

3.1. Garantizar que el material de estudio y los espacios docentes sean accesibles para el alumnado con discapacidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Economía y de Campus / Vicerrectorado de Programación Académica y Calidad / Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad / Centros docentes
Órgano ejecutor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad / Centros docentes / Administraciones de centro
Instrumentos	Con la colaboración y el apoyo del PIUNE
Objetivos	3.1.1. Dar respuesta a las necesidades específicas solicitadas por el estudiante 3.1.2. Acordar un protocolo de actuación con el estudiante para atender sus necesidades y ofrecerle los recursos para garantizar la accesibilidad en los espacios de la facultad, así como la accesibilidad en la información y la comunicación
Calendario	Permanente

3.2. Velar por la aplicación, el seguimiento y la evaluación del plan de acción tutorial del alumnado con necesidades educativas específicas (PAT-NEE) y el Plan de acción tutorial de la UAB (PAT)¹³

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad / ICE-UAP / PIUNE
Órgano ejecutor	Centros docentes / PIUNE / ICE-UAP / Oficina de Calidad Docente
Instrumentos	Actividades de tutoría / Instrumentos de evaluación / Actividades de formación
Objetivos	3.2.1. Designar tutores en cada centro docente 3.2.2. Coordinar las actividades de tutoría de los centros docentes con los servicios o unidades correspondientes 3.2.3. Ofrecer formación anual al profesorado según los objetivos del PAT-NEE y del PAT 3.2.4. Hacer difusión del PAT-NEE y del PAT entre el profesorado 3.2.5. Evaluar anualmente el PAT-NEE y el PAT 3.2.6. Reconocer el trabajo de los tutores de centro
Calendario	Permanente

3.3. Potenciar el uso de los recursos disponibles en las bibliotecas para las personas con discapacidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales / Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad / Comisionado de la rectora para las TIC
Órgano responsable	Servicio de Bibliotecas / Dirección de Tecnología de la Información y de la Comunicación
Órgano ejecutor	Servicio de Bibliotecas en coordinación con el PIUNE / Unidad de Formación / Observatorio por la Igualdad / PIUNE / Servicio de Informática
Instrumentos	Cursos / Material de difusión.
Objetivos	3.3.1. Formar al personal de las bibliotecas en materia de discapacidad y crear la figura de una persona de contacto y asesoramiento en relación con los servicios y el funcionamiento de los recursos ofrecidos y disponibles para el alumnado con discapacidad en las bibliotecas 3.3.2. Difundir los servicios y los recursos de las bibliotecas que se ponen a disposición del alumnado con discapacidad 3.3.3. Mantener y mejorar la coordinación del servicio de informática con el servicio de bibliotecas para mejorar la atención al alumnado con discapacidad
Calendario	Puntual

3.4. Potenciar el desarrollo profesional del alumnado con discapacidad según los estudios desarrollados

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano ejecutor	Servicio de Ocupabilidad / PIUNE / Centros docentes
Instrumentos	Programas / Instrumentos de seguimiento.
Objetivos	3.4.1. Seguir impulsando el programa de prácticas profesionales CRUE-ONCE 3.4.2. Mantener el programa UAB Impuls 3.4.3. Hacer el seguimiento de las trayectorias de inserción profesional de alumnado con discapacidad graduado (diseñar un instrumento de encuesta)

¹³ Se hace referencia al Plan de acción tutorial de la UAB en la medida que incorpora las actividades de tutoría para aquellas situaciones que requieren necesidades educativas específicas, ya sea entre las personas que tienen una discapacidad certificada del 33 % o inferior.

Calendario	Permanente
3.5. Garantizar la reserva de plazas para el alumnado con discapacidad en los estudios de máster y posgrado.	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Programación Académica y Calidad / Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicegerencia de Ordenación Académica
Órgano ejecutor	Centros docentes / Escuela de Posgrado
Instrumentos	Normativa de la UAB
Objetivos	3.5.1. Hacer el seguimiento anual de la reserva de un 5 % de las plazas en el caso de másteres y posgrados con oferta superior a 20 plazas y de la reserva de una plaza en el caso de másteres y posgrados con una oferta inferior a 20 plazas
Calendario	Puntual
Trabajo y promoción	
3.6. Mejorar la cobertura de las plazas de trabajo reservadas en los procesos de selección para las personas con discapacidad en la Universidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Área de Personal Académico, Investigador en Formación y de Soporte a la Investigación / Área de Personal de Administración y Servicios
Instrumentos	Normativa de la UAB / Estudios / Material de difusión.
Objetivos	3.6.1. Hacer un estudio sobre el acceso a la oferta y la ocupación laboral de la Universidad de las personas con discapacidad (canales de información, procesos, criterios de selección, cobertura de la reserva de plazas) 3.6.2. Proponer acciones de mejora de la cobertura de reserva de plazas para PDI y PAS 3.6.3. Garantizar la protección de datos en los procesos de selección
Calendario	Permanente
3.7. Revisar las normativas de selección, de evaluación de currículums, de contratación y de promoción para que no contengan elementos de discriminación indirecta	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Área de Personal Académico, Investigador en Formación y de Soporte a la Investigación / Área de Personal de Administración y Servicios
Instrumentos	Recogida y análisis de información y datos
Objetivos	3.7.1. Elaborar un estudio sobre los procesos de selección actuales entre PDI y PAS 3.7.2. Proponer acciones de mejora
Calendario	Permanente
3.8. Garantizar que los puestos de trabajo se adapten a las necesidades particulares de cada persona trabajadora con discapacidad para que pueda desarrollar la actividad que le corresponde.	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Administración, centros docentes y departamentos
Instrumentos	Procedimiento normalizado del trabajo. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. PGP.PTS.01/08 y Anexo 2016
Objetivos	3.8.1. Identificar las adaptaciones necesarias para garantizar la incorporación y la permanencia de la persona en el puesto de trabajo 3.8.2. Adaptar el puesto de trabajo según las necesidades identificadas en cada caso
Calendario	Permanente
3.9. Elaborar acciones dirigidas al PDI y que interactúa con personas con discapacidad	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Personal Académico / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Gerencia / Área de Prevención / Área de Personal Académico, Investigador en Formación y de Soporte a la Investigación / Área de Personal de la Administración y Servicios
Instrumentos	Acciones formativas
Objetivos	3.9.1. Hacer formación específica para dar a conocer el protocolo entre las personas implicadas
Calendario	Puntual

Eje 4. Política universitaria y marco organizativo

4.1. Sistematizar la normativa existente en relación con los derechos de las personas con discapacidad en la Universidad Estatuos; Reglamento para la igualdad de oportunidades de las personas con necesidades específicas de 1999; título III del Texto refundido de las normativas complementarias de las normas de carácter general aplicables al alumnado de la UAB de 2011-2013).

Órgano impulsor	Secretaría General
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Gabinete Jurídico
Instrumentos	Normativa
Objetivos	4.1.1. Tener un único documento de referencia en términos de normativa de la UAB
Calendario	Puntual

4.2. Hacer un seguimiento del grado de implementación y cumplimiento del marco normativo vigente relativo a las personas con discapacidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad / Vicerrectorado de Personal de Administración y Servicios / Vicerrectorado de Personal Académico
Órgano responsable	Secretaría General / Gerencia
Órgano ejecutor	Observatorio por la Igualdad / Área de Personal de Administración y Servicios / Área de Personal Académico, Investigador en Formación y de Soporte a la Investigación
Instrumentos	Sistema de evaluación y memoria
Objetivos	4.2.1. Diseñar sistemas de evaluación anual para el cumplimiento de la normativa 4.2.2. Elaborar memorias anuales
Calendario	Permanente

4.3. Fomentar la figura de los responsables de políticas de inclusión en los diferentes órganos territoriales de la UAB

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad o equivalente
Órgano responsable	Gabinete del Rectorado
Órgano ejecutor	Observatorio por la Igualdad
Instrumentos	Representantes de políticas de inclusión
Objetivos	4.3.1. Nombrar un representante para las políticas de inclusión por centro docente 4.3.2. Nombrar un representante para las políticas de inclusión por administración, área u oficina 4.3.3. Impulsar el reconocimiento profesional y académico de su función
Calendario	Puntual

4.4. Valorar, en la adjudicación de los contratos, aquellas ofertas de empresas licitadoras comprometidas con la igualdad para las personas con discapacidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Economía y de Campus
Órgano responsable	Gerencia
Órgano ejecutor	Gerencia
Instrumentos	Pliego de condiciones de los concursos
Objetivos	4.4.1. Incluir en los pliegos de condiciones el plan de igualdad para las personas con discapacidad, así como el volumen de plantilla de personas con discapacidad contratadas por encima de las obligaciones legales de reserva
Calendario	Permanente

4.5. Incorporar líneas de investigación básica, investigación aplicada y transferencia de tecnología orientadas a mejorar y facilitar la autonomía, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad / Departamentos y grupos o institutos de investigación
Órgano ejecutor	Departamentos y grupos o institutos de investigación / Observatorio por la Igualdad
Instrumentos	CER
Objetivos	4.5.1. Impulsar la creación de un Centro Especial de Búsqueda sobre Inclusión y Discapacidad 4.5.2. Visibilizar la investigación que se lleva a cabo en la UAB sobre la temática
Calendario	Permanente

4.6. Incluir las acciones específicas de la Universidad en relación con la inclusión de las personas con discapacidad en los planes de promoción de la UAB

Órgano impulsor	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción
Órgano responsable	Vicerrectorado de Comunicación y Promoción

Órgano ejecutor	Todos los órganos centrales y territoriales con competencias en la materia
Instrumentos	Publicidad institucional
Objetivos	4.6. 1. Incrementar la presencia de las acciones específicas en la web principal de la Universidad 4.6.2. Incrementar la presencia de las acciones específicas en el material de difusión
Calendario	Permanente
4.7. Garantizar el servicio de atención al alumnado con discapacidad como principal instrumento para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso, los estudios superiores y la finalización.	
Órgano impulsor	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano responsable	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad
Órgano ejecutor	Fundació Autònoma Solidària
Instrumentos	PIUNE
Objetivos	4.7.1. Valorar la oportunidad de actualizar el nombre del servicio 4.7.2. Dotarlo de los recursos necesarios para la atención pedagógica a estudiantes y para el acompañamiento a docentes 4.7.3. Mejorar los circuitos de gestión con una nueva base de datos
Calendario	Permanente

8. Referencias y fuentes

Referencias

Duarte Campderrós, L. *Diagnosi per a l'elaboració del segon pla d'acció sobre discapacitat i inclusió de la UAB. Avaluació del grau d'implementació del primer pla, revisió de la normativa vigent i proposta de mesures per al segon pla d'acció en matèria de discapacitat*. Observatorio por la Igualdad, 2017.

Duarte Campderrós, L. *Gestió i seguiment del Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*. UAB, 2010.

Duarte Campderrós, L.; Castellsagué Bonada, A.; Rifà Valls, M. *Avaluació de la implementació del Segon Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB. Elaboració del Tercer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB*. Universitat Autònoma de Barcelona y Observatorio por la Igualdad, 2013.

Foro Mundial de la Educación, 2015.

Fundació Autònoma Solidària. *Memòria de la FAS de 2009-2010*. Àrea de Comunicació y Promoción Económica. Fundació Autònoma Solidària, 2010.

Fundació Autònoma Solidària. *Memòria d'activitats del curs 2010-2011*. Àrea de Comunicació y Promoción Económica. Fundació Autònoma Solidària, 2011.

Fundació Autònoma Solidària. *Memòria d'activitats del curs 2011-2012*. Àrea de Comunicació y Promoción Económica. Fundació Autònoma Solidària, 2012.

Fundació Autònoma Solidària. *Memòria d'activitats del curs 2012-2013*. Àrea de Comunicació y Promoción Económica. Fundació Autònoma Solidària, 2013.

Fundació Autònoma Solidària. *Memòria d'activitats del curs 2013-2014*. Àrea de Comunicació y Promoción Económica. Fundació Autònoma Solidària, 2014.

García Milá, J. *Manual para un entorno accesible*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

González Sanjuán, M. E.; Fernández-Coronado González, R. *Informe de evaluación y plan de igualdad de la Universitat de València de 2010-2012*. Publidisa, 2013.

Izquierdo, M. J.; Duarte Campderrós, L.; Cuccu, M.; Martí Plademunt, B. *La situació de les persones amb discapacitat a la UAB. Proposta de mesures per a la inclusió i dades per a un diagnòstic*. Observatorio por la Igualdad, 2009.

Memòria de la FAS de 2014-2015 (avance).

Observatorio de la Discapacidad Física. *Movilidad y accesibilidad en la vivienda*. ODF, 2015.

Unidad de Igualdad , UAM. *Informe de evaluación del I Plan de igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid de 2011-2014*. UAM, 2015.

Universidad Politécnica de Cataluña. *Avaluació del Primer pla director per a la igualtat d'oportunitats de la UPC (2007-2010)*. UPC, 2011.

Normativa

Europea e internacional

Declaración universal de los derechos humanos (AGNU, 1948).

Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI (UNESCO, París, octubre de 1998).

Directiva 2000/78/CE del Consejo del 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea del 7 de diciembre de 2000.

Resolución del Consejo del 5 de mayo de 2003 sobre la igualdad de oportunidades en educación y formación para los alumnos y estudiantes con discapacidad (Consejo de la UE).

Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (AGNU, Nova York, 2006).

Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (2007).

Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2007).

Resolución del Consejo de la Unión Europea y de los representantes de los gobiernos de los estados miembros del 20 de noviembre de 2010, relativa a un nuevo marco europeo de la discapacidad (2010/C 316/01).

Española

Constitución Española (1978).

Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley orgánica 6/2001, del 21 de diciembre, de universidades (LOU consolidada).

Ley orgánica 4/2007, del 12 de abril, por la que se modifica la Ley orgánica 6/2001, del 21 de diciembre, de universidades (LOMLOU).

Real decreto 1791/2010, del 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario.

RDL 1/2013, del 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.

Real decreto 412/2014, del 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de grado.

RDL 5/2015, del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público.

Catalana

Ley 1/2003, del 19 de febrero, de universidades de Cataluña.

Ley 13/2014, del 30 de octubre, de accesibilidad.

Estatuto de autonomía de Cataluña (2010).

Universitat Autònoma de Barcelona

Estatutos de la UAB. Decreto 237/2003, del 8 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Autònoma de Barcelona (2003).

Modelo y criterios de priorización de las plazas de agregado, acuerdo primero aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión del 4 de mayo de 2017 (40/2017). Universitat Autònoma de Barcelona.

Modelo y criterios de priorización de las plazas de agregado, acuerdo primero aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión del 4 de mayo de 2017 (41/2017). Universitat Autònoma de Barcelona.

Fuentes consultadas

Plan estratégico de accesibilidad de la Universitat Autònoma de Barcelona (2006-2009).

Disponible en: http://www.uab.cat/doc/Pla_estrategic_accessibilitatUAB

Plan de formación docente. Memoria de la Unidad de Innovación Docente en Educación Superior, año 2010.

Disponible en: <http://www.uab.cat/iDocument/690/253/Memoria20092010,0.pdf>

Plan de formación docente. Memoria de la Unidad de Innovación Docente en Educación Superior, año 2011.

Disponible en: <http://www.uab.cat/iDocument/507/649/Memoria2010-2011.pdf>

Plan de formación docente. Resumen de actividades del año 2013.

[Fecha de consulta : 10 de mayo de 2016].

Disponible en: <http://www.uab.cat/web/unitat-de-formacio-i-innovacio-docent/formacio-realitzada-1287989260464.html>

Plan de formación docente. Resumen de actividades del año 2014, 2015.

Disponible en: <http://www.uab.cat/web/unitat-de-formacio-i-innovacio-docent/pla-de-formacio-docent-1345684131729.html>

Observatorio por la Igualdad, UAB (2013). Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universitat Autònoma de Barcelona. Cuadrenio 2013-2017.

Universitat Autònoma de Barcelona (2010). Plan de acción para la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la Universitat Autònoma de Barcelona de 2011-2015 .

Convención CERMI. <http://www.convenciondiscapacidad.es/>

ONCE. <http://www.fundaciononce.es/es/pagina/impulso-normativo>

DISCAPNET. <http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/derechos/legislacionsobrediscapacidad/Paginas/default.aspx>

SID (Servicio de Información sobre Discapacidad). <http://sid.usal.es/leyes/discapacidad.aspx>

DOGC. http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?thesaurus=d1231&searchTypeParam=advanced&action=searchprint&txtthesaurus=discapitat&language=se_SE

IMSERSO. http://imserso.es/imserso_01/documentacion/normativas/index.htm