



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Vicerrectorado de Igualdad,
Inclusión y Compromiso Social

UCOPress

Editorial Universidad de Córdoba



Autoría

María García-Cano Torrico
Eva F. Hinojosa Pareja
Azahara Jiménez Millán
Carmen Clara Bravo Torres
Elisa Pérez Gracia

Departamento de Educación

SEJ-477 - Educación Diversidad y Sociedad (EDISO)

Septiembre 2023

I Diagnóstico de Inclusión de la Universidad de Córdoba.

Córdoba: UCOPress Editorial Universidad de Córdoba

21 x 29,7 cm, 248 pp., il. color

THEMA: JNM / JNFK

© Edita: UCOPress. Editorial Universidad de Córdoba, 2024
Campus Universitario de Rabanales
Ctra. Nacional IV, Km 396. 14071 Córdoba (España)
Tel.: (+34) 957 212 165
<https://ucopress.uco.es> · ucopress@uco.es

eISBN

978-84-9927-807-0

Maquetación

Rafael Ruiz

Agradecimientos

Agradecemos el tiempo dedicado al diálogo y el pensamiento compartido a las siguientes personas:

Alejandro Reyes de la Rubia
Amalia Reina Giménez
Ana Belén Martínez López
Ángel Lora González
Carmen Cruz Torres
Carmen Martín Fernández
Carmen Solano Muñoz
Daniel Seoane Ruiz

Enrique Leganés González
Eulalio Fernández Sánchez
Feliciano Priego Capote
Fernando Martínez Moreno
Fernando Pinillos Villatoro
Isabel Burón Romero
Javier Pagador López
Jorge Alcántara Manzanares
José Juan Luque Aranda
José Salmerón Muñoz
Juan Francisco Ruiz Melero
Juan García Olmo
Juana María Lendínez Robayo

L. Javier Cabeza Ramírez
Leonor María Pérez Naranjo
M^ª Dolores Redel Macía
M^ª Luz Artime de la Torre
M^ª Teresa Hernández Merino
Miguel Ángel Montijano Vizcaino
Natividad Adamuz Povedano
Pedro Ventura Puertos
Rocío Ruiz Bustos
Rosa Aparicio Baruque
Sara Pinzi
Sebastián Ventura Soto
Silvia Medina Quintana



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Vicerrectorado de Igualdad,
Inclusión y Compromiso Social

UCOPress



Editorial Universidad de Córdoba





ÍNDICE ▶▶▶



ÍNDICE

PRÓLOGO	9	3.3. La UCO aliada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: el Área de Cooperación y Solidaridad (ACyS)	45
INTRODUCCIÓN	11	4. Las Cátedras y Aulas vinculadas a inclusión en la UCO.....	48
CAPÍTULO 1. INCLUSIÓN Y UNIVERSIDAD. MARCOS DE REFERENCIA Y POSICIONAMIENTOS PARA EL ABORDAJE DE UN DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	15	4.1. Las Cátedras.....	48
1. La orientación social de la universidad ...	15	4.2. Las Aulas	51
1.1. Referentes de Europa.....	15	CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	53
1.2. La agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible	21	1. Fases de trabajo.....	53
1.3. Marco de referencia nacional.....	22	2. Instrumento: UCODInclusión.....	55
2. El concepto de diversidad e inclusión.....	28	3. Técnicas para la recopilación de los datos	57
3. Aclaraciones terminológicas, sujetos-colectivos contemplados en el estudio y alcance del diagnóstico	29	4. Participantes	58
4. Objetivos del Diagnóstico de inclusión en la Universidad de Córdoba	30	5. Procedimiento de análisis	59
CAPÍTULO 2. LA INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. TRAYECTORIA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EN LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN	31	CAPÍTULO 4. LA INCLUSIÓN EN CIFRAS	61
1. Breves apuntes sobre la historia y el compromiso con la inclusión de la Universidad de Córdoba	31	1. Presencia y progreso de estudiantes	61
2. Evolución de la estructura organizativa y políticas de inclusión de la Universidad de Córdoba	32	1.1. Estudiantes de Grado	62
3. Organización Institucional actual de la UCO en materia de inclusión	33	1.2. Estudiantes de Máster	65
3.1. La Igualdad en la UCO: desde las cifras a la Unidad de Igualdad	34	1.3. Estudiantes de Doctorado	68
3.2. El Área de Inclusión: creación, políticas y acciones	41	1.4. Progreso de estudiantes en estudios de Grado	71
		2. Presencia del personal (PDI, PI y PTGAS) ..	73
		2.1. Presencia de PDI	74
		2.2. Presencia de PI	77
		2.3. Presencia de PTGAS	80
		CAPÍTULO 5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS INCLUSIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA (UCODInclusión).	85
		BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA	85
		Ámbito 1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito....	85

Ámbito 2. Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudios y actividades formativas	109	CAPÍTULO 6. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LAS POLÍTICAS INCLUSIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	167
BLOQUE B. USO DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE REVISIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES DE LA UNIVERSIDAD	113	1. Propuestas vinculadas al estudio de cifras	167
Ámbito 1. Generación y análisis de información	113	1.1. Propuestas relacionadas con estudiantes	167
Ámbito 2. Revisión y mejora continua de las actuaciones	116	1.2. Propuestas relacionadas con PDI y PI	168
BLOQUE C. ESTUDIANTADO	117	1.3. Propuestas relacionadas con PTGAS.	168
Ámbito 1. Políticas de captación de estudiantado	117	2. Propuestas vinculadas al diagnóstico de las políticas de inclusión en la Universidad de Córdoba (UCODInclusión)	168
Ámbito 2. Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)	123	2.1. Propuestas para el Bloque A. Organización y Gobernanza	168
Ámbito 3. Proceso de acogida de nuevo estudiantado y vida universitaria	127	2.2. Propuestas para el Bloque B. Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad	170
Ámbito 4. Política estudiantil universitaria	133	2.3. Propuestas para el Bloque C. Estudiantado	170
BLOQUE D.1. PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PTGAS)	135	2.4. Propuestas para el Bloque D-1. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS)	173
Ámbito 1. Procesos selectivos de acceso al empleo	135	2.5. Propuestas para el Bloque D-2. Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI)	174
Ámbito 2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno	140	Referencias bibliográficas	179
Ámbito 3. Promoción interna y carrera profesional	144	Listado de Tablas	181
BLOQUE D 2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) Y PERSONAL INVESTIGADOR (PI)	149	Listado de Figuras	185
Ámbito 1. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora	149	Listado de siglas y acrónimos	187
Ámbito 2. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno	155	Anexo 1.	189
Ámbito 3. Desarrollo de la carrera docente e investigadora	162	Anexo 2.	191
Ámbito 4. Política institucional y gobernanza	163	Anexo 3.	199
		Protocolo de entrevista a Gerencia	
		Anexo 4.	203
		Protocolo de entrevista a Vicerrectorado Igualdad, Inclusión y Compromiso Social	
		Anexo 5.	205
		Protocolo de entrevista a Área de Inclusión	



Anexo 6.	207	Anexo 13.	225
Protocolo de entrevista a Unidad de Igualdad		Cuestionario de preguntas abiertas a Vicerrectorado de Estudios de Grado, Calidad e Innovación Docente	
Anexo 7.	211	Anexo 14.	227
Protocolo de entrevista a Vicerrectorado de Política Científica		Cuestionario de preguntas abiertas a Vicedecanatos y Subdirecciones de Ordenación Académica	
Anexo 8.	215	Anexo 15.	229
Protocolo de entrevista a Área de Cooperación y Solidaridad		Protocolo grupo focal con estudiantes	
Anexo 9.	217	Anexo 16.	231
Protocolo de entrevista a Vicerrectorado de Estudios de Grado, Calidad e Innovación Docente		Protocolo grupo focal con PTGAS	
Anexo 10.	219	Anexo 17.	233
Protocolo de entrevista Vicerrectorado de Política Científica		Protocolo grupo focal con PDI	
Anexo 11.	221	Anexo 18.	237
Protocolo de entrevista a Vicerrectorado de Estudiantes		Consentimiento informado para participantes en el diagnóstico de inclusión UCO	
Anexo 12.	223	Anexo 19.	240
Cuestionario de preguntas abiertas a Gerencia		Listado de documentación y de páginas web analizadas	





PRÓLOGO ▶▶▶

PRÓLOGO

Estimada comunidad universitaria,

Es con un profundo sentido de compromiso que presento el primer Diagnóstico de Inclusión de nuestra institución. Este esfuerzo responde a una convicción profunda y compartida en nuestra comunidad: la diversidad enriquece y la inclusión empodera.

La Universidad de Córdoba está decidida a transformarse en un entorno académico donde todas las personas, sin excepción, encuentren su lugar, más allá de cualquier barrera física, social o cultural. Este diagnóstico no solo refleja el camino que hemos recorrido, sino que también destaca los desafíos pendientes. Al hacerlo, sentamos las bases sólidas para nuestro I Plan de Inclusión, un proyecto pionero que manifiesta nuestro compromiso con la creación de un espacio equitativo y accesible para todas las personas.

El camino hacia una universidad inclusiva es un esfuerzo colectivo que depende de la colaboración de toda la comunidad universitaria. Hemos avanzado en muchas áreas: desde la constitución de una comisión de consejo de gobierno específica para temas de inclusión o la revisión de reglamentos para facilitar una mayor conciliación de la vida laboral y personal, hasta la implementación de programas específicos para apoyar a estudiantes y docentes con necesidades particulares. Esto se refleja en medidas concretas como las disposiciones para la reducción de jornada por edad y discapacidad, así como en nuestros planes de igualdad, programas de investigación y de innovación docente que promueven la igualdad de género y la atención a la discapacidad.

A través de iniciativas como el Programa Hipatia-UCO, el Curso universitario de capacitación profesional para personas con discapacidad intelectual UCOINCLUYE, las ayudas para favorecer la

incorporación y promoción académica del alumnado del Barrio de las Palmeras en la UCO o el voluntariado inclusivo, reafirmamos nuestro compromiso con la inclusión en todos los niveles. Además, la colaboración con organismos internacionales, como la fundación Mujeres por África o Fundación Carolina, amplía las oportunidades para nuestro estudiantado, permitiéndonos atraer y cultivar talento de todas partes del mundo.

Asimismo, la participación en redes de cooperación y solidaridad, el plan propio de cooperación y el reciente programa Universidad Refugio son testimonio de nuestra dedicación no solo a la sociedad de Córdoba, sino también a un compromiso global con la justicia social y la equidad.

Este diagnóstico de inclusión es, en sí mismo, una declaración de nuestras intenciones y valores como institución. Nos propone seguir liderando con el ejemplo, siendo un referente de diversidad e inclusión no solo para nuestra comunidad universitaria, sino para la sociedad en general. Agradezco profundamente a todas las personas que han contribuido a la elaboración de este documento, especialmente al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, al Área de Inclusión y al grupo de investigación SEJ-477 – Educación, Diversidad y Sociedad (EDISO) cuya dedicación ha sido fundamental.

Con este diagnóstico y los proyectos que de él se derivan, la Universidad de Córdoba se compromete una vez más a ser un espacio donde cada estudiante, cada docente y cada miembro del personal, pueda no solo pertenecer, sino prosperar.

Atentamente,

MANUEL TORRALBO RODRÍGUEZ

Rector Universidad de Córdoba





INTRODUCCIÓN

Diversidad e inclusión son conceptos reiteradamente usados cuando se alude a la dimensión social de la universidad. Recientemente, son términos ineludibles en cualquier programa electoral de comicios universitarios, plan institucional o en los discursos de actos solemnes. Es justo referir que, en el origen de estas referencias a diversidad e inclusión, con más o menos calado, se encuentran tanto el impulso provocado por los movimientos sociales reivindicando derechos sociales, como también, la propia acción política y los avances legislativos de orientación social producidos en la última década tanto en Europa como en España. En el ámbito nacional, constituye un hito, la actual Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) que recoge en su articulado tanto la creación de unidades de diversidad como la elaboración de un plan de inclusión y no discriminación por motivos de discapacidad, origen étnico y nacional, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal.

El I Diagnóstico de Inclusión en la Universidad de Córdoba (UCO) que aquí se presenta, responde al compromiso que la institución adquiere con dichos avances y se constituye como fase previa a lo que será el I Plan de Inclusión de la UCO. Trabajo pionero en esta universidad y de carácter más que novedoso para el resto de las universidades del Estado español.

El objetivo de este diagnóstico es analizar las políticas y acciones de la UCO orientadas a mejorar la situación de estudiantes, Personal Docente Investigador (PDI), Personal Investigador (PI) y Personal

Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS¹) que dada su condición de edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen y etnia pudieran estar en situación de infrarrepresentación, vulnerabilidad o desigualdad en la institución universitaria.

La elaboración de este trabajo ha sido impulsada desde el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, realizando el encargo a un grupo de investigadoras de la Universidad, pertenecientes al grupo de investigación Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) SEJ-477 - Educación Diversidad y Sociedad (EDISO), con trayectoria científica en el estudio de las políticas y prácticas universitarias en materia de inclusión. Todas ellas han realizado trabajos previos sobre inclusión/exclusión contextualizados en la enseñanza obligatoria y/o universitaria y han explorado, desde hace décadas, en el significado y alcance de las políticas institucionales ligadas a la presencia de población inmigrante extranjera no comunitaria, género o discapacidad en instituciones de educación formal. El enfoque de este trabajo se nutre de esas investigaciones previamente realizadas.

Se ha optado por un procedimiento metodológico que ha priorizado estrategias como las entrevistas y los grupos focales con la comunidad universitaria. Se ha contactado con más de medio centenar de

¹ Término incorporado en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario en sustitución de Personal de la Administración y Servicios (PAS).



personas de los distintos sectores y diferentes ámbitos de responsabilidad en la UCO. El tratamiento de los datos se ha realizado con rigor científico y con intención holística. Se ha analizado asimismo la información contenida en 23 portales y espacios web institucionales y 65 documentos dispuestos por la UCO en todos los espacios de la política institucional (personal, docencia, investigación, transferencia, becas, organización institucional, gestión, prácticas externas) recogidos y publicados con rango de acuerdos, reglamentos, resoluciones o convenios.

El contenido de este trabajo se organiza en un total de seis capítulos. El capítulo uno, pretende ser un posicionamiento conceptual y terminológico del trabajo realizado. Para ello, se presenta el marco político y legislativo internacional, europeo y nacional, se definen los conceptos de diversidad y educación inclusiva y se listan los objetivos que se plantean para este diagnóstico.

El capítulo dos, explica el contexto institucional de las políticas inclusivas de la institución. Para ello, se realiza una trayectoria histórica de la estructura organizativa de dichas políticas, poniendo especial atención en los hitos alcanzados y mostrando un panorama institucional desde la fundación de la Universidad hasta nuestros días.

En el capítulo tres, se describe el proceso metodológico seguido para la realización del diagnóstico y se describe en detalle las fases, el diseño del instrumento de evaluación que se ha elaborado y que recibe el nombre de UCODInclusión, las técnicas usadas para recopilar los datos (entrevistas, grupos focales, cuestionarios de preguntas abiertas, análisis de documentos y de páginas web) y el procedimiento de análisis. En el capítulo cuatro se presenta un panorama descriptivo y, mediante cifras, se da cuenta de la presencia y progreso del estudiantado en función del sexo, edad, discapacidad, condición socioeconómica y origen. En cuanto a la etnia no se han encontrado datos disponibles. También se presenta un panorama descriptivo de la presencia de

PDI, PI y PTGAS en relación con estas condiciones (con excepción del origen extranjero, del que no se dispone de datos).

El capítulo cinco es la parte central de este trabajo y constituye el diagnóstico propiamente dicho, ya que, contiene el análisis de la información recopilada durante más de 9 meses de trabajo. El instrumento de evaluación de las políticas institucionales ha sido construido por el equipo de investigación a propósito para este trabajo de diagnóstico y para esta universidad en particular, por ello recibe el nombre UCODInclusión. Las referencias que se han tomado para su elaboración han sido: el reciente trabajo publicado por Agencia Nacional de Evaluación de la Acreditación y Calidad (ANECA) (Nyssen, 2023), marco de autoevaluación para las universidades para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad; el informe de la Red de Información Educativa en Europa (Eurydice) (2023) que evalúa el desarrollo por parte de los países miembros de los 10 principios y directrices para fortalecer la dimensión social de la educación superior y; por último, una selección de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas, acordes a los objetivos pretendidos. El instrumento UCODInclusión- ha quedado conformado por un total de cinco bloques, 15 ámbitos, 35 tipos de actuación y 94 indicadores. De acuerdo con este instrumento, la información del capítulo cinco se estructura organizada en cinco bloques: A. Organización y Gobernanza; B. Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad; C. Estudiantado; D-1. Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios (PTGAS) y; D-2. Personal Docente e Investigador y Personal Investigador (PDI y PI). Para cada tipo de actuación se identifican fortalezas y debilidades derivadas del análisis realizado. El instrumento UCODInclusión elaborado no contiene, en esta primera fase, ningún bloque orientado a analizar las relaciones entre la institución y la sociedad, tampoco indicadores relativos a accesibilidad, ni al estudio de los procesos de enseñanza aprendizaje. Estas cuestiones se han pospuesto para diagnosticarse en fases posteriores.



Cada uno de estos capítulos puede leerse de forma independiente. Del mismo modo, en el capítulo cinco, los resultados de cada bloque tienen sentido de forma separada unos de otros. Puede haber información reiterada entre bloques, pero cuando esto ocurre, los datos han sido tratados con distinta profundidad, atendiendo al objetivo de cada caso.

En último lugar, el capítulo seis se dedica a la elaboración de propuestas. Este capítulo se estructura en dos partes, la primera contiene propuestas organizadas para estudiantes, PDI, PI y PTGAS teniendo en consideración los datos y cifras mostrados en el capítulo cuatro. Las propuestas de la segunda parte del capítulo se han formulado tomando como crite-

rio las debilidades identificadas a lo largo de todo el análisis del capítulo cinco, de manera que se estructuran para uno de los bloques y sus ámbitos: A. Organización y Gobernanza; B. Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad; C. Estudiantado; D-1. Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios (PTGAS) y; D-2. Personal Docente e Investigador y Personal Investigador (PDI y PI).

El estudio que se presenta y sobre todo las propuestas pretenden servir de estímulo para la elaboración del I Plan de Inclusión de la UCO. Su elaboración será un hito reseñable en la historia de la institución cordobesa.





CAPÍTULO 1.

INCLUSIÓN Y UNIVERSIDAD. MARCOS DE REFERENCIA Y POSICIONAMIENTOS PARA EL ABORDAJE DE UN DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

En los últimos años, las universidades del contexto europeo y español están iniciando distintas medidas organizativas y políticas orientadas a potenciar procesos de inclusión (Álvarez y García-Cano, 2022). El alcance y orientación de las actuaciones y la proyección hacia unos colectivos u otros está siendo dispar (Buenestado-Fernández et al., 2019; Claeys-Kulik y Jørgensen, 2018) y, en términos generales sobre todo en el contexto español, se da una ausencia de procesos sistematizados para la institucionalización de políticas de enfoque inclusivo en la universidad.

Al respecto y de forma particular en la UCO se proyecta por su equipo de gobierno (2022-2026) la elaboración de un Plan de Inclusión que dote de contenido y contribuya a la promoción de valores democráticos y respetuosos con las diferencias de los individuos en sus interacciones, en las estructuras y en los procesos institucionales. El punto de partida se ha concretado en el diagnóstico de inclusión de la institución, sometiéndola a un proceso de autoevaluación y análisis de las acciones y políticas en esta materia.

El objetivo de este capítulo es explicitar los distintos referentes contextuales y los posicionamientos conceptuales, terminológicos y de enfoque desde los que se contempla el diagnóstico sobre inclusión en la UCO. El abordaje de estos aspectos ampara el enfoque metodológico y analítico y, por tanto, del contenido que incluye el capítulo tercero de este documento.

1. La orientación social de la universidad

1.1. Referentes de Europa

La dimensión social en la educación superior viene siendo un tema de interés en la Unión Europea desde finales de siglo XX, vinculada a la propia transformación que ha supuesto la creación del Espacio Europeo de Educación Superior, también conocido como el proceso de Bolonia. Adquirió relevancia, sobre todo a nivel público y político, fundamentalmente en el año 2007 con el Comunicado de Londres (European Higher Education Area [EHEA], 2007). En dicho documento, titulado "Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior: respondiendo a los retos de un mundo globalizado", se alude a la dimensión social de la universidad apelando al interés de las instituciones porque la composición del estudiantado que accede a los estudios refleje la diversidad de la población existente en los países miembros, de forma que, las instituciones de educación contribuyan en la promoción de la cohesión social y la reducción de las desigualdades. Dicho interés y el refuerzo de la dimensión social se confirmó de nuevo en el Comunicado de París en 2018 (EHEA, 2018).

A pesar de las reiteradas Declaraciones, distintos estudios y Grupos de Trabajo en Europa sobre educación superior han manifestado la ausencia de estrategias y de enfoques integrales a nivel nacional en los estados miembros para aplicar esta dimen-



sión social en la educación superior (ET 2020 Working Group on Modernisation of Higher Education²).

Uno de los hitos más relevantes en la definición y concreción de la dimensión social en la educación superior en Europa ocurrió en la Conferencia de Roma en 2020 en la que los ministros de educación de los estados miembros definieron los *Principios y directrices para fortalecer la dimensión social de la educación superior en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)* (en adelante PyD) (EHEA, 2020). Este documento se considera referencia en Europa del enfoque social en la enseñanza superior, puesto que no sólo se incide en el acceso de colectivos que tradicionalmente no han accedido a la institución o no progresan, sino que, además, el documento apela a la necesaria equidad que las instituciones deben promover mediante la transformación de los entornos en contextos accesibles respondiendo a las necesidades de los distintos colectivos, potenciando su participación y logro académico. Este documento, por tanto, configura el enfoque inclusivo, de diversidad y equidad en la enseñanza superior refiriéndose al acceso, participación y finalización de los estudios de población “vulnerable, desfavorecida o infrarrepresentada” en las instituciones de educación superior. Se contemplan un total de 10 principios que definen la filosofía de Europa al respecto, destacando como eje principal en cada uno de ellos los siguientes aspectos:

Principio 1. Compromiso y responsabilidad con la dimensión social en las estrategias de la educación superior.

Principio 2. Las instituciones deberían contar con normativas legales y documentos políticos que les permita cumplir con la responsabilidad pública de dicha dimensión social.

Principio 3. El carácter inclusivo debe atravesar todo el sistema educativo.

Principio 4. Disponer de datos fiables para mejorar la dimensión social de la educación superior.

Principio 5. Políticas que permitan garantizar asesoramiento y orientación eficaces a los estudiantes potenciales y matriculados para ampliar el acceso, participación y finalización de los estudios.

Principio 6. Financiación suficiente y sostenible y autonomía financiera de las instituciones de enseñanza superior para acoger la diversidad y contribuir a la equidad y la inclusión.

Principio 7. Capacidad para responder a las necesidades de un alumnado, creación de entornos de aprendizaje inclusivos y culturas institucionales inclusivas.

Principio 8. Programas de movilidad internacional para fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión y, en particular, la participación de estudiantes vulnerables, desfavorecidos o infrarrepresentados.

Principio 9. Velar porque la participación de la comunidad en la enseñanza superior promueva la diversidad, la equidad y la inclusión.

Principio 10. Diálogo político para traducir y aplicar los principios y directrices tanto a nivel del sistema nacional como de las instituciones.

De forma reciente, el informe publicado por Eurydice (2022), *Hacia la equidad y la inclusión en la educación superior*, recopila y analiza datos relativos al nivel en el que se encuentran cada uno de los principios y directrices señalados en el documento PyD aportando indicadores para su análisis.

² <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&do=groupDetail.groupDetail&groupID=3009&NewSearch=1&NewSearch=1&Lang=ES>



Los datos resultan de interés para valorar el alcance y los retos a los que deben responder las autoridades educativas de los 27 estados miembros. Al respecto, el informe afirma que la equidad es un tema de preocupación en la mayoría de los países analizados (Principio 1), ya que afirman tener una estrategia o un plan de política en materia de equidad, aunque no en todos ellos la equidad, la inclusión o la diversidad cuentan con objetivos medibles y tangibles que acompañen su estrategia, tampoco se presentan acompañados de diálogo social o cuentan con una agencia que supervise la calidad de su aplicación en la enseñanza superior. Para el caso de España, se cumplen 3 de los 4 aspectos analizados estando aún pendiente la elaboración de metas medibles que definan la política de equidad. La implementación de dicho principio se apoya en la flexibilidad del acceso a la educación superior, la progresión en la misma y su finalización (Principio 2). La puntuación de España es la máxima, consolidándose su capacidad de flexibilización del sistema y afirmándose la capacidad reglamentaria de las instituciones universitarias para flexibilizar los sistemas y contribuir a la equidad.

El Principio 3 que hace referencia al carácter inclusivo de todo el sistema educativo comprende la valoración de la calidad del sistema, la coordinación entre los distintos niveles educativos y entre éste y los ámbitos sociales y laborales, además del papel de la formación docente. España nuevamente puntúa con el máximo nivel, puesto que ocupa únicamente con Malta en un contexto europeo donde el margen de mejora es aún muy alto. Sin embargo, en relación con el Principio 4 relativo a la disposición de datos fiables, España aún tiene mucho margen de mejora. Al respecto, es destacable su ausencia en el proyecto Eurostudent³, proyecto europeo que publica datos relacionados con la dimensión social y económica de la población estudiantil. Este indicador advierte de la dificultad de contar con datos de distintas características que no sean las habituales (como la edad o el género) y

de cómo se cruzan con la finalización del primer año o de los estudios de primer ciclo. Estos datos contribuirían a la definición de población de interés "vulnerable, desfavorecida o infrarrepresentada" en la universidad. Según el informe publicado por Eurydice los datos administrativos que proporciona España son los relativos a "edad, género, residencia en una determinada zona geográfica, inmigrantes o de origen inmigrante y nivel socioeconómico bajo". El listado de características proporcionado por la autoría del informe se amplía con las siguientes: "orientación sexual, situación mercado laboral antes de comenzar (p.j. desempleada, en activo) la educación superior, calificaciones de acceso no estándares, primera generación, personas con necesidades educativas especiales (NEE), discapacidad, etnia o raza, condición de personas refugiadas, afiliación religiosa, entorno familiar (por ejemplo, familia monoparental, crianza en casa de acogida), otro" (2022, 50).

Con respecto a la provisión de servicios específicos, el Principio 5 señala la existencia de servicios de asesoramiento psicológico para los estudiantes. Al respecto, en España se informa de la existencia de la obligación legal de proveer dicho servicio, lo realizan las universidades mediadas por criterios de calidad, aunque no se realiza de forma específica para estudiantes con características específicas. Además, las instituciones de educación superior cuentan con un papel formal en la mediación de conflictos relacionados con la equidad lo que contribuye a favorecer la equidad en las instituciones.

Sobre financiación para cumplir objetivos de equidad (Principio 6), sólo dos países del estudio, Francia e Italia conceden financiación para objetivos relacionados con el acceso, participación y finalización de los estudios de los estudiantes. España no destaca ni en la concesión de becas universales, ni parciales. La formación del personal en materia de diversidad e inclusión es ofrecida en el caso español y es recomendada, según el informe Eurydice, a pesar del amplio margen de mejora que tiene este Principio (7) en el entorno europeo.

3 <https://www.eurostudent.eu/>



Cuando se analiza la movilidad vinculada a equidad (Principio 8) el informe reitera las mayores dificultades que estudiantes con discapacidad y de entornos socioeconómicos desfavorecidos tienen para participar en estos programas. Por lo tanto, se hace especial énfasis en la "importancia de las nuevas tecnologías para apoyar la movilidad combinada y promover la internacionalización desde casa" (2022, p. 81). Se señalan tanto las becas y ayudas, como los servicios personalizados de orientación y tutoría y el uso de tecnologías de la información y la comunicación para beneficiar la movilidad. Respecto a este principio, España se sitúa entre los países que tienen un largo camino por recorrer asumiendo medidas que abarcan más aspectos que la disposición de becas y ayudas al estudio, poniendo a disposición de los y las estudiantes más recursos y apoyos especializados que favorezcan las políticas de movilidad y equidad.

En esta misma línea, aun deficitaria, se sitúan los sistemas de participación que contribuyan a la equidad y la inclusión en España (Principio 9). De hecho, el informe señala la no financiación de proyectos que promuevan dicha participación por parte de actores externos como por ejemplo autoridades locales, organizaciones culturales, organizaciones no gubernamentales, empresas y ciudadanos o grupos de ciudadanos; ni tampoco la obligación de su evaluación por parte de las agencias de calidad externas.

En esta misma línea se muestran los resultados relativos al diálogo político (Principio 10). En España, a pesar de su tratamiento no se han abordado de forma específica para "traducir y aplicar los principios y directrices tanto en el sistema nacional como en el ámbito institucional" (EUni4AllNetwork, 2022).

De los resultados de este informe, y dado el interés de este trabajo, destacamos algunos aspectos que respaldan la oportunidad del diagnóstico en la UCO ya que, al no haber alcanzado el máximo nivel a instancias nacionales, resulta de utilidad tenerlos presentes en el abordaje y enfoque que aquí se adopta. A saber:

- Acorde al Principio 1, es relevante conocer la existencia de un plan específico en materia de equidad, diversidad e inclusión que contemple objetivos y metas medibles, elaborado y desarrollado en diálogo con los representantes de estudiantes, personal y partes interesadas y que cuente con mecanismos que garanticen su calidad en la aplicación.
- Acorde al Principio 4, concierne la recopilación de datos sobre distintas características de la población estudiantil que accede, finaliza el primer año o los estudios de primer nivel de estudio para definir la población (en situación) "vulnerable, desfavorecida o infrarrepresentada". Atención a, al menos, dos características más que edad y género incluidas en el estudio Eurydice (2022).
- Acorde al Principio 6, interesa disponer y conocer los presupuestos de la universidad para el desarrollo de políticas inclusivas y su contribución para la ampliación del acceso, el aumento de la participación o la finalización de los estudios de educación superior. Además, es de interés conocer las tasas de becas recibidas por los estudiantes las becas en función de cada necesidad y la disposición de ayudas específicas para alojamiento, transporte y manutención.
- Acorde al Principio 8, corresponde indagar en las políticas de apoyo orientadas a mejorar la equidad en la movilidad, disposición de becas y ayudas, servicios de orientación y tutoría, alojamiento y manutención subvencionados para estudiantes salientes o que llegan a la universidad y sistemas de asesoramiento sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- Acorde al Principio 9, corresponde conocer las actuaciones de participación comunitaria para la equidad y la inclusión que reciben financiación y se realizan en el seno de la universidad.



- Acorde al Principio 10, la institución debería dedicar foros y espacios de toma de decisiones, así como de negociación a la traducción de principios y postulados de la misión de la universidad en indicadores y actuaciones concretas.

Tabla 1. Principios y Orientaciones PyD (EHEA, 2020), indicadores de evaluación Eurydice (2022). Interés y aplicación para el Diagnóstico de Inclusión en la UCO (2023)

PRINCIPIOS Y ORIENTACIONES PYD (EHEA, 2020)	INDICADORES DE EVALUACIÓN (EURYDICE, 2022)	INTERÉS PARA EL DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UCO (2023)
<p>1. La dimensión social debe ocupar un lugar central en las estrategias de educación superior a nivel de sistema e institucional, así como a nivel del EEES y de la UE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualmente se está aplicando al menos una estrategia (u otro destacado plan de políticas) relacionada con la equidad en la educación superior. 2. La estrategia tiene metas específicas y medibles. 3. Se ha llevado a cabo o se está llevando a cabo un diálogo social relacionado con la estrategia. 4. Las agencias de calidad universitaria deben supervisar si las instituciones de educación superior disponen de políticas con una dimensión social (equidad, inclusión, diversidad). 	<p>Procede conocer y en su caso elaborar un plan específico en materia de equidad, diversidad e inclusión que contemple objetivos y metas medibles, elaborado y desarrollado en diálogo con los representantes de estudiantes, personal y partes interesadas y que cuente con mecanismos que garanticen su calidad en la aplicación.</p>
<p>2. La normativa legal o los documentos políticos deben permitir y posibilitar que las instituciones de educación superior desarrollen sus propias estrategias para cumplir con su responsabilidad pública de ampliar el acceso, la participación y la finalización de los estudios de educación superior.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todas las instituciones de educación superior permiten programas de estudios a tiempo parcial, a distancia y semipresenciales en el primer ciclo. 2. Es posible acceder a la educación superior a través del reconocimiento de aprendizajes previos no formales o informales en todas las instituciones de educación superior. 3. Los aprendizajes previos no formales o informales computan para la culminación de un programa de estudios de educación superior en todas las instituciones de educación superior. 4. Las agencias de calidad universitaria deben abordar el reconocimiento de aprendizajes previos no formales o informales en la educación superior. 	
<p>3. El carácter inclusivo de todo el sistema educativo debe mejorarse mediante el desarrollo de políticas coherentes desde la educación infantil, pasando por la escolarización hasta la educación superior y a lo largo de toda la vida.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismos de coordinación entre niveles educativos orientados a la equidad. 2. Participación de representantes de otros ámbitos políticos relacionados en debates políticos sobre equidad en la educación superior. 3. Medidas de alto nivel para apoyar a las personas adultas que regresan a la educación superior. 4. Programas de formación inicial o de desarrollo profesional continuo del profesorado que desarrollan competencias en materia de equidad, inclusión y diversidad. 	



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PRINCIPIOS Y ORIENTACIONES PYD (EHEA, 2020)	INDICADORES DE EVALUACIÓN (EURYDICE, 2022)	INTERÉS PARA EL DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UCO (2023)
4. Disponer de datos fiables es una condición previa necesaria para mejorar la dimensión social de la enseñanza superior sobre la base de pruebas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se hace seguimiento de al menos una característica del alumnado, además del sexo y la edad, en el momento del acceso, durante los estudios o al graduarse. Para este criterio se tienen en cuenta los datos administrativos. 2. Los colectivos de estudiantes vulnerables, desfavorecidos e infrarrepresentados pueden identificarse en los datos sobre la tasa de finalización. 3. Los datos sobre la tasa de finalización al final del primer año de los estudios de primer ciclo están disponibles para los responsables políticos de alto nivel. 4. Participación en Eurostudent, siendo Eurostudent VII la publicación de referencia. 	Concierne la recopilación de datos sobre distintas características de la población estudiantil que accede, finaliza el primer año o los estudios de primer nivel de estudio para definir la población (en situación) "vulnerable, desfavorecida o infrarrepresentada". Atención a, al menos, dos características más que edad y género incluidas en el estudio Eurydice (2022).
5. Las autoridades públicas deben contar con políticas que permitan a las instituciones de educación superior garantizar un asesoramiento y una orientación eficaces para los estudiantes potenciales y matriculados, con el fin de ampliar su acceso, participación y finalización de los estudios de educación superior.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obligación legal de proporcionar servicios de asesoramiento psicológico para estudiantes potenciales o alumnado matriculado. 2. Servicios de asesoramiento psicológico centrados en estudiantes con características específicas. 3. Exigencia de garantizar la calidad de los servicios de asesoramiento psicológico. 4. Existencia de instituciones públicas con un papel formal de mediación en conflictos relacionados con la equidad en la educación superior. 	
6. Las autoridades públicas deben proporcionar una financiación suficiente y sostenible y una autonomía financiera a las instituciones de enseñanza superior que les permita crear una capacidad adecuada para acoger la diversidad y contribuir a la equidad y la inclusión en la enseñanza superior.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se atribuye financiación pública a las instituciones de educación superior que cumplen los objetivos en cuanto a la ampliación del acceso, el aumento de la participación o la finalización de los estudios de educación superior, siempre que la financiación pública se haya mantenido estable o haya aumentado entre 2013 y 2018. 2. Se conceden becas universales o en función de las necesidades de cada estudiante a más del 50 % del alumnado de primer ciclo. 3. Se conceden becas en función de las necesidades de cada estudiante al 10-49 % del alumnado de primer ciclo. 4. Se proporciona ayuda para al menos dos de los siguientes elementos: alojamiento, transporte y manutención. 	Interesa disponer y conocer los presupuestos de la universidad para el desarrollo de políticas inclusivas y su contribución para la ampliación del acceso, el aumento de la participación o la finalización de los estudios de educación superior. Además, es de interés conocer las tasas de becas recibidas por los estudiantes las becas en función de cada necesidad y la disposición de ayudas específicas para alojamiento, transporte y manutención.
7. Las autoridades públicas deben ayudar a los centros de enseñanza superior a reforzar su capacidad para responder a las necesidades de un alumnado y personal más diverso y crear entornos de aprendizaje y culturas institucionales inclusivas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Requisito o recomendación para que las instituciones de educación superior ofrezcan formación en materia de equidad. 2. Ayuda económica de las autoridades públicas a la formación. 3. Otras ayudas de las autoridades públicas (no económicas). 4. Atención a la equidad y la inclusión en los procesos de garantía calidad. 	



PRINCIPIOS Y ORIENTACIONES PYD (EHEA, 2020)	INDICADORES DE EVALUACIÓN (EURYDICE, 2022)	INTERÉS PARA EL DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UCO (2023)
8. Los programas de movilidad internacional en la enseñanza superior deben estructurarse y aplicarse de forma que fomenten la diversidad, la equidad y la inclusión, y deben fomentar especialmente la participación de estudiantes y personal de entornos vulnerables, desfavorecidos o infrarrepresentados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política nacional de movilidad centrada en características específicas. 2. Portabilidad de las becas para la movilidad de titulaciones y créditos. 3. Servicios de orientación y tutoría, alojamiento y manutención subvencionados disponibles en todas las instituciones de educación superior para estudiantes entrantes o salientes. 4. Asesoramiento a las instituciones de educación superior sobre el uso de las nuevas tecnologías en la enseñanza y el aprendizaje por parte de las autoridades de alto nivel. 	Corresponde indagar en las políticas de apoyo orientadas a mejorar la equidad en la movilidad, disposición de becas y ayudas, servicios de orientación y tutoría, alojamiento y manutención subvencionados para estudiantes salientes o que llegan a la universidad y sistemas de asesoramiento sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación
9. Las instituciones de educación superior deben garantizar que la participación de la comunidad en la educación superior promueva la diversidad, la equidad y la inclusión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ayuda económica de las autoridades públicas a actividades de participación comunitaria centradas en la equidad y la inclusión. 2. Otro tipo de ayudas por parte de las autoridades públicas a las actividades de participación comunitaria centradas en la equidad y la inclusión. 3. Agencias externas de calidad universitarias con la obligación de evaluar las actividades de participación de la comunidad. 	Corresponde conocer las actuaciones de participación comunitaria para la equidad y la inclusión que reciben financiación y se realizan en el seno de la universidad.
10. Las autoridades públicas deben entablar un diálogo político con las instituciones de enseñanza superior y otras partes interesadas sobre cómo pueden traducirse y aplicarse los principios y directrices mencionados, tanto a nivel del sistema nacional como de las instituciones.	Establecimiento de diálogo al más alto nivel sobre la ejecución de los Principios y directrices desde su adopción formal en noviembre de 2020	La institución debería dedicar foros y espacios de toma de decisiones, así como de negociación a la traducción de principios y postulados de la misión de la universidad en indicadores y actuaciones concretas

1.2. La agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los ODS definidos por la Asamblea General de Naciones Unidas pretenden ser la orientación de los objetivos de las personas, gobiernos y las organizaciones en lo que importa para la construcción del futuro colectivo sostenible.

La universidad española quedó interpelada por la Agenda 2030 y los 17 ODS definidos en 2015 por Naciones Unidas (ONU), como así manifestó la Conferencia de Rectores de las universidades españolas (CRUE) al comprometerse explícitamente con la

Agenda 2030 y tal como se deriva de las distintas acciones que se han realizado⁴ desde su adhesión.

Para la realización del Diagnóstico sobre Inclusión en la UCO han servido de referente los siguientes ODS, así como las metas correspondientes y que se señalan a continuación.

ODS 4 "Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos".

4 <https://www.crue.org/documentos-e-informes/>



En particular, se pretende contribuir a las siguientes metas:

"4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria."

"4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad."

"4.7. De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible."

ODS 5. "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas"

Y en concreto, las metas siguientes:

"5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo."

"5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación."

"5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país."

"5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública."

ODS 10. "Reducir la desigualdad en los países y entre ellos."

En particular, las metas:

"10.3. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto."

"10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad."

"ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas."

"16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo."

"16.3. Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos."

"16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas."

"16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades."

1.3. Marco de referencia nacional

El marco legislativo y las recomendaciones dispuestas en el contexto internacional, como las antes mencionadas, amparan y dan contenido desde



hace varias décadas al derecho a la educación inclusiva en el país. Son referentes las declaraciones de Naciones Unidas, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Agenda 2030 y la Declaración de Incheon y Marco de acción para el Objetivo 4 sobre educación inclusiva y equitativa (2016). De forma particular, referentes relacionados con colectivos específicos también han sido marcos en el desarrollo del derecho en la legislación universitaria. Por ejemplo, la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, 1979; la *Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*, 2006; la *Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas*, 2007; *Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas donde se reconoce los derechos de las personas LGBT*, 2011. En todas ellas se enfatiza la

educación como un derecho universal fundamental, básico para el desarrollo de otros derechos, correspondiendo a las instituciones educativas, de forma específica insistimos en la educación superior, como responsables en su garantía (Gutiérrez-Rodríguez, 2019).

Las universidades españolas se han adherido a los compromisos internacionales a través de las Declaraciones realizadas por la CRUE. En particular para la Agenda 2030 con el documento *Compromiso de las universidades españolas con la Agenda 2030* firmado en 2019, tal como se ha referido anteriormente. Y con la Declaración de Roma mediante la Declaración *Por un Espacio Europeo de Educación Superior más inclusivo, innovador e interconectado*⁵. De forma específica la CRUE manifiesta su compromiso con los siguientes puntos:

Compromisos específicos asumidos por la CRUE sobre la Declaración de Roma 19 de noviembre 2020

- Proporcionar oportunidades y apoyar la educación inclusiva y equitativa de todas las personas, partiendo del reconocimiento de la diversidad de condiciones y necesidades en que se encuentran los estudiantes
- Reforzar la inclusión social y la calidad de la Educación mediante las oportunidades que ofrecen la transformación digital y las tecnologías innovadoras
- Apoyar a las universidades e instituciones de Educación Superior en su búsqueda de soluciones innovadoras ante los retos actuales de nuestras sociedades
- Proteger y promover la investigación, la innovación y la transferencia en todas las áreas del saber, las Ciencias, las Ingenierías, las Ciencias Sociales, las Artes y las Humanidades, como un servicio esencial para el desarrollo social y para la consecución de la Sociedad del Conocimiento
- Avanzar hacia formas docentes más abiertas y flexibles, hacia el aprendizaje a lo largo de la vida y hacia la implementación real y consolidada de modelos de aprendizaje personalizados y centrados en el estudiante que les provea de las competencias y habilidades necesarias para que se conviertan en ciudadanos activos, críticos y responsables
- Caminar hacia la Ciencia y Educación abiertas como forma de concebir la investigación, la difusión de sus resultados y la docencia, promoviendo los cambios necesarios en cuanto al comportamiento y actuaciones de los diferentes agentes (investigadores e instituciones) del sistema de Ciencia y Tecnología y Educación Superior
- Promover la movilidad estudiantil y reforzar el programa Erasmus hasta alcanzar el objetivo de que, al menos, un 20% de los estudiantes que terminen sus estudios dentro del EEES hayan tenido una experiencia de aprendizaje o prácticas en el exterior, garantizando programas y acuerdos entre universidades y con empresas, y desarrollando su dimensión social para realizarla en un régimen académico y económico adecuado
- Avanzar definitivamente hacia el reconocimiento automático de los títulos académicos y de los periodos de estudio en aquellos países del EEES que operen con un sistema de garantía de calidad que cumpla con los European Standards and Guidelines (ESG), promoviendo los cambios legislativos necesarios
- Fomentar el desarrollo de titulaciones conjuntas y del Grado Europeo
- Apoyar la iniciativa de Universidades Europeas como herramienta que podrá servir para desarrollar una cooperación más profunda en el marco del EEES en los próximos años
- Fortalecer la integración y coordinación del EEES y del Espacio Europeo de Investigación. Las universidades han jugado un papel preponderante en ambos, por lo que deberían ser, además, agentes fundamentales en la mejora de su coordinación e integración, así como en la creación de un Área Europea de Conocimiento

Fuente: CRUE (2020)

5 https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/11/2020.11.19-Declaracion-Crue_Bolonia-y-EEES-1.pdf



El desarrollo legislativo en España ha ofrecido sucesivas recomendaciones que, si bien no siempre desde el mismo posicionamiento, reitera la importancia de la atención a la diversidad y su necesaria consideración desde el contexto educativo en general y universitario en particular. En este sentido, son referencia la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tienen por objeto establecer medidas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y entre mujeres y hombres respectivamente, también han incluido a las universidades como instituciones que deberán incorporar en sus ámbitos académicos el "diseño para todos" y formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación.

De forma particular, del marco normativo universitario en España es destacable la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU) por ser la que impulsó las políticas de masificación en el país, junto a acciones de redistribución favoreciendo el acceso de la población en desventaja socioeconómica. Más reciente, es de referencia en materia de inclusión la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (LOU) o el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre de las enseñanzas universitarias oficiales. Aunque con escasas menciones, lo que dificulta la garantía de la inclusión desde la Administración del Estado (Gutiérrez-Rodríguez, 2019), la LOU reguló en su articulado las medidas de atención a la diversidad en relación a los siguientes colectivos: alumnado con dificultades económicas, con cargas familiares, víctimas de terrorismo y violencia de género, mediante un sistema de becas y ayudas al estudio; políticas dirigidas a la garantía de la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad; y la creación de programas específicos sobre la igualdad entre géneros. En el Real Decreto, además, se demandó a las universidades la inclusión de enseñanzas relacionadas con valores de respeto a los dere-

chos fundamentales, a la igualdad entre hombres y mujeres, y a los principios de no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Por último, cabe destacar el Estatuto del Estudiante Universitario (aprobado en el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre), con múltiples referencias a la inclusión del alumnado, en su mayoría centradas en la discapacidad. En la misma línea, pero ampliando la cobertura de derechos a través de apoyos a personas con necesidades especiales, se define la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU) que, además, incluyó la creación de unidades de igualdad dentro la estructura organizativa de las universidades (García-Cano et al., 2021).

El trabajo García-Cano et al. (2022) señala cómo el sistema universitario español no cuenta con una legislación específica o una estrategia de enfoque integral sobre inclusión. Por el contrario, de su estudio se afirma cómo la propia legislación asocia inclusión a discapacidad (Disposición adicional vigésima cuarta, LOU-LOMLOU), obviándose la relación explícita con otros rasgos y resultando cuestionable por qué estos rasgos de diversidad y no otros (2022, p. 77). De hecho, se insiste en la dispersión y fragmentación performativa existente en España en las políticas de inclusión o, también denominadas de diversidad, fundamentalmente vinculadas a proporcionar apoyos a estudiantes con discapacidad o necesidades de apoyo educativo (García-Cano et al., 2022).

La actual Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) incorpora elementos claramente relacionados con los principios de inclusión y atención a la diversidad desde la exposición de motivos en los que señala que "La Universidad ha sido, es y debe ser fuente de conocimiento, de bienestar material, de justicia social, de inclusión, de oportunidades y de libertad cultural para todas las edades." Se alude, igualmente, a la puesta en valor de la diversidad, asociada a la movilidad internacional y la interrelación cultural y de forma



explícita a al principio de accesibilidad para "garantizar a personas con discapacidad un acceso universal a los edificios y sus entornos físicos y virtuales, así como al proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación". Los principales asuntos relacionados con educación inclusiva y atención a la diversidad son: contar con estructuras que asuman la igualdad y atención a la discapacidad (artículo 4 punto 3); asumir políticas de reconocimiento de la diversidad, igualdad y no discriminación (artículo 15, punto h); la promoción de la igualdad justicia e inclusión vinculados a los ODS (artículo 18, punto 1); promocionar medidas que garanticen el acceso, la participación y la contribución del estudiantado respetando la diversidad cultural y lingüística (artículo 19. Punto 3); derecho al acceso a los estudios universitarios (artículo 3); apoyar con becas a estudiantes en relación con criterios socioeconómicos, respetando los principios de igualdad e inclusión (artículo 32. Punto 4 y punto 6); derecho a la educación inclusiva, garantizar la accesibilidad (artículo 33 punto a y q); no discriminación y acceso a los estudios universitarios a personas usuarias de las lenguas de signos y personas con discapacidad in-

telectual (artículo 37); crear unidades y servicios de igualdad y diversidad.

Es de interés, la alusión que se hace a la coordinación transversal de las políticas de inclusión y anti-discriminación (artículo 43, puntos 1, 2 y 3) y, al respecto, se hace mención especial a la atención a la discapacidad; impulsar la coordinación entre el Consejo de Gobierno y la Unidad de igualdad, así como la elaboración de un plan de igualdad de género para todo el conjunto de la comunidad universitaria, un plan de inclusión y no discriminación por motivos de discapacidad, origen y etnia, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal (artículo 46 punto j, k y l).

Respecto al personal docente e investigador la ley contempla la promoción de la equidad para hombres y mujeres (artículo 65 punto 1, 3, 4), para personas con discapacidad (punto 2) y otras razones que pudieran derivar en desigualdad (punto 4), así como, la reducción de horas de dedicación para hacerlas compatibles con las tareas de cuidado (artículo 75, punto a).

Artículos referidos a inclusión, equidad y diversidad en la LOSU

<p>Artículo 4. Creación y reconocimiento de las universidades.</p> <p>3. En todo caso, como requisito para su creación y reconocimiento, las universidades deberán contar con los planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres, condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para las personas con discapacidad, y medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso amparadas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.</p>	<p>4. Las universidades promoverán un desarrollo económico y social equitativo, inclusivo y sostenible que pueda favorecer la creación de empleo de calidad y mejorar los estándares de bienestar del territorio en el que se ubiquen. A tal efecto, reforzarán la colaboración con las Administraciones Locales y con los actores sociales de su entorno mediante los proyectos de Ciencia Ciudadana y de aprendizaje-servicio, entre otros mecanismos.</p>
<p>Artículo 15. La Conferencia General de Política Universitaria.</p> <p>h) Elaborar informes sobre la aplicación del principio de igualdad de género, y de las políticas antidiscriminación o de reconocimiento de la diversidad en todos los aspectos de la vida universitaria.</p>	<p>Artículo 19. La cultura en la universidad</p> <p>3. Las universidades adoptarán las medidas oportunas para asegurar al estudiantado su acceso, participación y contribución en dichas actividades, así como la diversidad cultural y lingüística en su diseño e implementación.</p>
<p>Artículo 18. Cohesión social y territorial</p> <p>1. Las universidades fomentarán la participación de la comunidad universitaria en actividades y proyectos relacionados con la promoción de la democracia, la igualdad, la justicia social, la paz y la inclusión, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p>	<p>Artículo 31. Derecho de acceso.</p> <p>3. Con el fin de facilitar la actualización de la formación y la readaptación profesionales, el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades, establecerá reglamentariamente las condiciones y regulará los procedimientos para el acceso a la Universidad de quienes, acreditando una determinada experiencia laboral o profesional, no dispongan de la titulación académica legalmente requerida al efecto con carácter general.</p>



4. Las Comunidades Autónomas efectuarán la programación de la oferta de enseñanzas de las universidades de su competencia y sus distintos centros, de acuerdo con ellas y conforme a los procedimientos que establezcan. Dicha oferta se comunicará a la Conferencia General de Política Universitaria para su estudio y aprobación, y el Ministerio de Universidades le dará publicidad. En dicha oferta las universidades reservarán, al menos, un 5 por ciento de las plazas ofertadas en los títulos universitarios oficiales de Grado, Máster Universitario y Doctorado para estudiantes con discapacidad, en la forma en la que se establezca reglamentariamente.

Artículo 32. Becas y ayudas al estudio.

4. La concesión de las becas y ayudas al estudio contempladas en los apartados 2 y 3 responderá prioritaria y fundamentalmente a criterios socioeconómicos, sin perjuicio de los criterios académicos y de otros criterios que, de conformidad con los principios de igualdad e inclusión, puedan, en su caso, establecer las bases reguladoras atendiendo a la discapacidad y sus necesidades de apoyo, al origen nacional y étnico, a las circunstancias sociales, cargas familiares, situaciones de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como otras características específicas del estudiantado.

En particular, se tendrán en cuenta la distancia al territorio peninsular y la insularidad y la necesidad de traslado entre las distintas islas y entre éstas y la península con el fin de favorecer la movilidad y el ejercicio del derecho de acceso y continuidad del estudiantado en las enseñanzas universitarias en condiciones de igualdad.

6. Para garantizar el acceso y la permanencia en los estudios universitarios, las universidades públicas podrán establecer, con cargo a sus propios presupuestos, modalidades de exención parcial o total del pago de los precios públicos y derechos por prestación de servicios académicos que, en cualquier caso, tomarán en consideración la diversidad del núcleo familiar atendiendo a criterios socioeconómicos. El estudiantado con discapacidad y las víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer tendrán derecho a una bonificación total por los servicios académicos universitarios liquidados en la matrícula en los términos establecidos en la normativa específica y mediante acreditación formal.

Artículo 33. Derechos relativos a la formación académica.

En relación con su formación académica, el estudiantado tendrá los siguientes derechos, sin perjuicio de aquellos reconocidos por el estatuto del estudiante universitario aprobado por el Gobierno:

- a) A una educación inclusiva en la universidad de su elección, en los términos y condiciones establecidos por el ordenamiento jurídico.
- b) A una formación académica inclusiva de calidad, que fomente la adquisición de los conocimientos y las competencias académicas y profesionales programadas en cada ciclo de enseñanzas, para los estudios de que se trate.
- e) A las tutorías y al asesoramiento, a la orientación psicopedagógica y al cuidado de la salud mental y emocional, en los términos dispuestos por la normativa universitaria.

j) A acceder y participar en los programas de movilidad, nacionales e internacionales, en condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades, atendiendo en especial a las desigualdades por razón socioeconómica y por discapacidad.

n) A un diseño de las actividades académicas que facilite la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar.

q) A la accesibilidad universal de los edificios y sus entornos físicos y virtuales, así como los servicios, procedimientos, suministros y comunicación de información, los materiales educativos y los procesos de enseñanza-aprendizaje y evaluación.

Artículo 37. Equidad y no discriminación

1. Las universidades garantizarán al estudiantado que en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes no será discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política y sindical, por razón de su apariencia, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Las universidades favorecerán que las estructuras curriculares de las enseñanzas universitarias resulten inclusivas y accesibles. En particular, adoptarán medidas de acción positiva para que el estudiantado con discapacidad pueda disfrutar de una educación universitaria inclusiva, accesible y adaptable, en igualdad con el resto del estudiantado, realizando ajustes razonables, tanto curriculares como metodológicos, a los materiales didácticos, a los métodos de enseñanza y al sistema de evaluación.

Las universidades facilitarán a las personas usuarias de las lenguas de signos su utilización cuando se precise.

Las universidades promoverán el acceso a estudios universitarios de las personas con discapacidad intelectual y por otras razones de discapacidad mediante el fomento de estudios propios adaptados a sus capacidades.

Artículo 43. Unidades básicas.

1. Las universidades contarán con unidades de igualdad y de diversidad, que se podrán constituir de forma conjunta o separada, de defensoría universitaria y de inspección de servicios, así como servicios de salud y acompañamiento psicológico y pedagógico y servicios de orientación profesional, dotados con recursos humanos y económicos suficientes.

2. Las unidades de igualdad serán las encargadas de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad.

3. Las unidades de diversidad serán las encargadas de coordinar e incluir de manera transversal el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Estas unidades deberán contar con un servicio de atención a la discapacidad.



Artículo 46. El Consejo de Gobierno.

- j) Definir e impulsar, en coordinación con la unidad de igualdad, un plan de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria
- k) Informar de la aprobación del Plan de Igualdad negociado con la representación de la universidad y la representación legal de los y las trabajadoras, que contendrá al menos las materias recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- l) Definir e impulsar, en coordinación con la unidad de diversidad, un plan de inclusión y no discriminación del conjunto del personal y sectores de la universidad por motivos de discapacidad, origen étnico y nacional, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal, elaborar protocolos y desarrollar medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación.

Artículo 65. Promoción de la equidad entre el personal docente e investigador.

1. Se podrán establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres. A tal efecto, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate.

2. Las universidades y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán que las ofertas de empleo en la Universidad se ajustan a las previsiones establecidas en materia de reserva de cupo para personas con discapacidad en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.
3. Todas las comisiones y órganos de concursos y acreditaciones a que hacen referencia los artículos 69, 71 y 86 garantizarán el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.
4. Las universidades y las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán favorecer la corresponsabilidad en los cuidados y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Con este fin deberán aplicar criterios que aseguren la igualdad efectiva de todas las personas en la aplicación del régimen de dedicación y el acceso a los programas de movilidad que sean de su competencia, y analizar y corregir las desigualdades por razón de género, edad, discapacidad, origen nacional o etnicidad en los usos del tiempo académico.

Asimismo, los procedimientos de acreditación del profesorado funcionario y laboral deberán incorporar criterios que garanticen que la igualdad y la conciliación sean efectivas.

Artículo 75. Régimen de dedicación.

- a) Corregir las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes.

Insistiendo aún más en esta línea, ANECA a través del Observatorio de la Calidad del Sistema Español de Universidades, ha publicado de forma reciente el "Marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad y necesidades de apoyo en el ámbito académico" (Nyssen, 2023), cuyo objetivo es contribuir al avance de la inclusión por parte de las universidades. A pesar de que se advierte que el proyecto tiene una orientación social más amplia, se centra de forma específica en los lineamientos de las universidades para garantizar la inclusión de personas con discapacidad. Este documento ha sido uno de los referentes con los que se ha diseñado metodológicamente el trabajo que aquí se presenta. El impulso de un marco de autoevaluación para las universidades, además, se ha convertido en el punto de partida del proyecto de acreditación de calidad de universidades por parte de ANECA a tra-

vés del proyecto⁶ "Sello en inclusión social: en su mención orientada a la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial".

Se advierte, por tanto, en España una amplia legislación y normativa que insiste en la necesidad de atención a la diversidad en la educación superior, pero a su vez es notoria la carencia de una orientación clara y concreta para llevar a cabo estas disposiciones y que las actuaciones de las diferentes áreas universitarias tengan un carácter sistémico y coordinado. Por todo ello se hace necesario un plan de actuación propio de la UCO que atienda el abordaje contextual y unifiquen con los mismos criterios las diferentes ayudas y programas que se han descrito hasta este momento.

6 <https://www.aneca.es/-/aneca-impulsa-la-creacion-de-un-nuevo-sello-internacional-de-calidad-aneca-en-inclusion-social>



2. El concepto de diversidad e inclusión

En los últimos años se ha escrito de forma prolífica sobre el concepto de inclusión o educación inclusiva en la universidad (Leiva y Jiménez, 2012; Márquez, 2019; Benet-Gil, 2020; Jiménez-Millán y García-Cano, 2021; García-Cano, Jiménez-Millán y Hinojosa-Pareja, 2021). La literatura vincula el enfoque institucional inclusivo con el concepto diversidad. Destacamos de interés los aspectos prioritarios señalados en el trabajo de Álvarez-Castillo y García-Cano (2022, pp. 204-205):

- Diversidad abarca múltiples aspectos de la identidad social y de su manifestación individual y contextual.
- Las diferencias a las que se refiere la diversidad deberían ser atendidas de forma interseccional ya sean derivadas de categorizaciones individuales o grupales.
- La diversidad está integralmente vinculada a procesos sociohistóricos.
- El concepto de diversidad, cuando asume el matiz de diferencias (raciales, de edad, discapacidad, diferencias culturales, socioeconómicas, género, extranjería) sirve para describir, identificar o representar la diferencia, la mayoría de las veces en términos de alteridad frente a la mismidad (García-Cano et al., 2018), lo que sitúa a las personas o colectivos en situaciones de desigualdad.

El concepto de inclusión en la universidad hace referencia a "una dinámica que aborda en qué medida se capacita a los individuos a participar y tener voz en el contexto institucional, reciben acceso a los recursos, son tratados de forma equitativa en los procesos institucionales y son valorados y respetados en las interacciones dentro de la cultura normativa de la universidad" (Chun y Evans 2019, p. 52). El abordaje de la inclusión educativa incluye tres variables clave (Ainscow, Booth y Dyson, 2006):

- La presencia, en la medida que los distintos rasgos de diversidad se muestran en la composición demográfica y en cada uno de los colectivos de la comunidad (alumnado, profesorado y personal de administración y servicios).
- La participación, dando voz para favorecer la cohesión. Toda la comunidad universitaria debe participar y expresarse en las diversas experiencias o actividades propuestas en la universidad
- El progreso, promoviéndose la mejora en los aprendizajes y al desarrollo profesional óptimo.

En esta línea, se reconoce que el desarrollo de políticas de educación inclusiva en la enseñanza superior exige actuaciones en:

- Las culturas, a través de valores y actitudes que valoren y respeten la diversidad.
- Políticas que alcancen la misión, planes estratégicos y la organización de la universidad.
- Prácticas como eliminación de barreras y apoyo para el aprendizaje, aplicación del Diseño Universal del Aprendizaje (DUA) o los programas de tutoría y de apoyo entre iguales (García-Cano et al., 2017).

Este enfoque integral de la institución ha sido analizado en la literatura sobre inclusión en la universidad considerando distintas áreas. En particular, el proyecto de investigación liderado por la UCO recientemente publicado (Álvarez-Castillo y García-Cano, 2022) señala 8 áreas clave:

- filosofía y política institucional inclusiva
- acciones inclusivas en el acceso para los estudiantes, garantizar su participación y progreso
- inclusión en el liderazgo y su ejercicio
- servicios específicos de apoyo para garantizar la inclusión
- inclusión en los procesos de evaluación, investigación e innovación



- curriculum inclusivo
- inclusión en el clima y la cultura
- formación del personal en inclusión
- proyección social desde y para la inclusión

El diagnóstico que aquí se presenta aspira a dicho enfoque global, aunque las limitaciones de tiempo y recursos obligan a advertir que se ha tenido que optar por priorizar algunos aspectos frente a otros (en el capítulo 3 se explica el abordaje metodológico seguido).

3. Aclaraciones terminológicas, sujetos-colectivos contemplados en el estudio y alcance del diagnóstico

A lo largo de todo el documento se ha preferido el uso de unos términos y no de otros, en algunos casos se ha hecho de forma intencional; en otros, la autoría del documento quizá no lo haya advertido y requiera de una revisión al hilo de los diálogos que sugieran a *posteriori*. Por el momento, se estima necesario matizar algunos usos y sentidos que se le han dado en este documento a los siguientes aspectos.

Se ha decidido usar el concepto discapacidad y no el de diversidad funcional. Se ha seguido esta terminología acorde a las normas de estilo de Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) que representa colectivamente al movimiento social de discapacidad en España. Asumimos su justificación al considerar que así es como las personas con discapacidad y sus familias han decidido ser designadas y conocidas, y, además, porque el término es reconocido en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Ley española 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia.

Se ha optado por nombrar situaciones que generan vulnerabilidad, desigualdad y sujetos o colectivos infrarrepresentados en la universidad, en vez de referir "población vulnerable, desfavorecida o infrarrepresentada" como se hace en el documento PyD (EHEA, 2020). El diagnóstico realizado pone el acento en que es el contexto, el entorno el que produce la situación de vulnerabilidad o desigualdad, pero no son los sujetos los vulnerables o desiguales, como si se tratara de una característica que les pertenece y, además, pueda pensarse como inalterable para su identidad.

Se ha decidido analizar la situación de vulnerabilidad, desigualdad e infrarrepresentación de las personas en la institución atendiendo a las características referidas en dos documentos. Por un lado, el informe de Eurydice (2022), en alusión al Principio 4 (recopilar datos fiables para mejorar la dimensión social de la educación superior). En este documento, España informa que las características que recopila sobre estudiantes son: "edad, género, residencia en una determinada zona geográfica, inmigrantes o de origen inmigrante y nivel socioeconómico bajo". Por otro lado, los ODS, en particular la meta 10.1 (para reducir las desigualdades), alude a: "edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición". Atendiendo a la disponibilidad de la propia UCO, pero teniendo en consideración las referencias anteriores, en este diagnóstico se analizan los datos referidos a 6 características: edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen y etnia.

Se presenta el diagnóstico con un posicionamiento interseccional. El enfoque inclusivo pone en el centro del debate la propia estructura y la cultura institucional, por ello, el foco no reside en la atención a colectivos concretos sino en las barreras y en las oportunidades que se generan para favorecer la inclusión por parte de la institución. De ahí que el enfoque analítico de este diagnóstico contemple por un lado la filosofía, políticas y procedimientos de la institución (se analiza lo referente a organización institucional y gobernanza; el uso de la información



y procesos de revisión para la mejora continua de la universidad) y, por otro, los procesos relacionados con el desenvolvimiento en la institución de sus distintos actores (estudiantado y personal).

Se ha resuelto evaluar y analizar la institución universitaria haciendo un análisis interno de la misma, a sabiendas que los procesos de institucionalización de la educación inclusiva implican abordar las alianzas entre la institución y el entorno social. No obstante, este diagnóstico se plantea como una primera fase, siendo conscientes de la envergadura que conlleva un análisis que aborde las relaciones entre la UCO y el contexto. Aquí se deja anotada la importancia de abordar en fases sucesivas la tarea de evaluación de las actuaciones de inclusión atendiendo a la relación de la universidad con el entorno social y que afectaría tanto a otros niveles educativos, como también, a sus relaciones con la sociedad civil y con el mercado de trabajo.

4. Objetivos del Diagnóstico de inclusión en la Universidad de Córdoba

Los objetivos pretendidos con la realización del Diagnóstico sobre inclusión en la UCO son:

a) Identificar la presencia de distintos colectivos en la institución universitaria de la UCO (estudian-

tes, PDI, PI y PTGAS), en relación con la edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen y etnia. Además, en el caso del colectivo estudiantil precisar el progreso en sus estudios de Grado.

b) Conocer cuál es el estado actual de las políticas, actuaciones y procedimientos en la UCO. En particular, se pretende realizar una foto fija del estado actual de la universidad atendiendo a los ámbitos siguientes:

- Organización institucional y gobernanza.
- Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de la universidad.
- Estudiantado.
- Personal de la universidad (PDI, PI y PTGAS).

c) Servir de palanca para que las estructuras y los actores activen e impulsen procesos de mejora sobre inclusión en la UCO.

La metodología de trabajo llevada a cabo durante la realización del diagnóstico pretende potenciar la participación y el diálogo para generar procesos colaborativos de mejora en la institución.

d) Elaborar propuestas a modo de lineamientos que sean tenidos en cuenta en la elaboración del Plan sobre Inclusión en la UCO.



CAPÍTULO 2.

LA INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. TRAYECTORIA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA EN LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

La UCO constituye una institución universitaria de historia y tamaño medio con respecto al resto de universidades públicas del Estado español, cuya estructura organizativa y documentación institucional han ido evolucionando en los últimos años mostrando un compromiso expreso hacia la inclusión y equidad, alineada con las Declaraciones de organismos internacionales, indicados en el capítulo previo.

El objetivo de este capítulo es presentar un panorama histórico y descriptivo de la estructura organizativa y de las políticas específicas en materia de inclusión que han venido desarrollándose desde su origen hasta la actualidad.

1. Breves apuntes sobre la historia y el compromiso con la inclusión de la Universidad de Córdoba

La UCO fundada en 1972 ha tenido en toda su historia un total de nueve equipos de gobierno. Situada en la capital de la provincia, la UCO se distribuye en cuatro campus universitarios (Rabanales, Humanidades y Ciencias Sociales, Menéndez Pidal y Bélmez) con diez centros por distintas partes de la ciudad y provincia; como la Escuela Politécnica Superior en Bélmez fundada en 1977, o el Centro Intergeneracional "Francisco Santisteban" que cuenta con ocho sedes en la provincia.

Constituye una universidad generalista con titulaciones en las distintas macroáreas de conocimiento como son Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas,

Ciencias de la Salud y Arte y Humanidades; algunas de ellas de larga trayectoria, como la de Ciencias de la Salud con los estudios de Veterinaria, a partir de los cuáles tuvo origen esta institución. Se trata de una Universidad de tamaño medio en relación con las universidades del contexto nacional, cuenta con una comunidad universitaria de más de 25.000 personas entre personal (2.882 PDI y 3.650 PTGAS) y estudiantado (18.646 estudiantes) en el curso 2021-2022. Y en relación con el rendimiento en investigación, según U-Ranking 2022, se sitúa en la media, con 1,1 puntos (posición 5 entre 1 y 12).

La UCO explicita en sus Estatutos que "sus actuaciones [se inspiran] en los principios de libertad, igualdad y justicia, así como en el de democracia interna mediante la participación en sus órganos de gobierno y en el control de los mismos". Precisamente en los Estatutos vigentes aprobados en 2017 (Decreto 212/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la modificación de los EUCO aprobados por Decreto 280/2003, de 7 de octubre) queda explícita este compromiso. Se utilizan los términos equidad, justicia e igualdad de oportunidades presentes desde el Capítulo 1, artículo 9 del Pacto ético de la UCO, punto 1:

1. La Universidad de Córdoba desarrollará sus funciones de acuerdo con los principios de integridad, responsabilidad, veracidad, equidad, solidaridad, justicia e igualdad de oportunidades.

Concretamente en el Capítulo 2 de Estudiantes sección Primera de Derechos y deberes artículo 11 de Derecho:



- a) Estudiar y a la igualdad de oportunidades y no ser discriminados por circunstancias personales o socio-económicas, incluida la discapacidad, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

Apareciendo el término responsabilidad social en el Capítulo 4 sobre Extensión Universitaria, artículo 90 Objetivos:

- b) Proyectar en el entorno social el pensamiento crítico, los valores de la reflexión, la cooperación al desarrollo, la solidaridad y la tolerancia, y extender y difundir en general el conocimiento, la cultura y la responsabilidad social entre la Comunidad Universitaria y la sociedad en su conjunto.

Por otro lado, y con respecto a la alusión a colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación, los términos empleados en los Estatutos aluden a personas con discapacidad tanto en estudiantes (como se ha indicado previamente) como personal (en la Sección Cuarta de Provisión de plazas vacantes artículo 47 de Oferta de Empleo Público, número 2):

Las Ofertas de Empleo Público en la Universidad de Córdoba reservarán un cupo de plazas para personas con discapacidad, de acuerdo con lo que se establezca en las normas de general aplicación, siendo necesario, en todo caso, que los aspirantes superen las pruebas selectivas, que se acredite el grado de discapacidad exigido y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Y artículo 48 de selección de personal y provisión de vacantes, número 4:

La Universidad de Córdoba fomentará la integración laboral de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial. A estos efectos, podrá establecer cupos para distintas discapacidades en las reservas de empleo que se

efectúen de acuerdo con la legislación vigente y atendiendo a las funciones atribuidas a las distintas plazas. También adoptará las medidas necesarias tanto en la adaptación de tiempos y medios en los procesos selectivos como en la adecuación del puesto de trabajo a las especificidades de las personas con necesidades especiales.

Asimismo, la igualdad de género está presente desde el Capítulo I en sus Principios: "La Universidad de Córdoba incluirá y fomentará en los diferentes ámbitos académicos la formación y docencia en los valores en igualdad de género." Así como en el Capítulo 3 de Órganos Colegiados Centrales, Sección Primera de El Consejo Social, Artículo 128 de Composición y funciones: "El Consejo Social colaborará con la Comunidad Universitaria en el impulso de políticas de igualdad de género."

Las alusiones a los colectivos específicos por razón socio-económica, discapacidad o sexo enunciados en los Estatutos y Plan Estratégico vigentes concretan sus políticas y acciones específicas. Políticas en las que asume un papel de liderazgo relevante un Vicerrectorado cuya denominación ha cambiado en los distintos mandatos rectorales y cuya designación actual es Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

2. Evolución de la estructura organizativa y políticas de inclusión de la Universidad de Córdoba

Conocer la evolución de la institución nos acerca a la interpretación y comprensión de su propia filosofía en materia de inclusión. Han sido escasas las ocasiones que se ha escrito sobre la historia completa de la UCO y, en menor medida, de forma específica sobre las políticas inclusivas. Una de las ocasiones en las que se revisa la historia de la institución ha sido con motivo de la conmemoración de sus 50 años, con el libro titulado Memorias



de la génesis de la Universidad de Córdoba (1972-1981). Robledo (2022) redacta la historia de la UCO en tres periodos: un primer periodo desde 1972 (creación de la UCO) a 1975-1976, con la apertura democrática en España; uno segundo 1977-1978 con la celebración de procedimientos democráticos plenamente, y un tercer periodo desde el primer Rector, propiamente dicho, D. Alberto Losada Villasante elegido en los comicios celebrados el 28 de febrero de 1977 (los años previos el gobierno de la Universidad estaba formado por una Comisión Gestora) hasta la elección de D. José Peña Martínez como Rector el 30 de abril de 1981. En el conjunto de esta obra de carácter historiográfico no se alude ningún aspecto relativo a inclusión en la UCO.

Desde la fundación de la UCO en 1972 han sido ocho los rectores (entre los que contamos el primer presidente de la Comisión Gestora del primer periodo) que han presidido la institución de la UCO:

- D. Francisco Castejón Calderón (1972-1977)
- D. Alberto Losada Villasante (1977-1981)
- D. José Peña Martínez (1981-1984)
- D. Vicente Colomer Viadel (1981-1984)
- D. Amador Jover Moyano (1990-1998)
- D. Eugenio Domínguez Vilches (1998-2006)
- D. José Manuel Roldán Nogueras (2006-2014)
- D. José Carlos Gómez Villamandos (2014-2022)
- D. Manuel Torralbo Rodríguez (2022- actualidad)

A lo largo de esta historia, la UCO ha experimentado un aumento en el número de vicerrectorados para gestionar distintos y variados asuntos. Desde el periodo rectoral 2006-2014 presidido por D. Manuel Roldán Nogueras formado por siete vicerrectorados, hasta el periodo rectoral presidido por el Rector D. José Carlos Villamandos, con diez vicerrectorados: Investigación y Desarrollo Territorial; Posgrado e Innovación Docente, Cultura Comunicación y Proyección social, Estudiantes y Transferencia, Coordinación, Infraestructuras y Sostenibilidad, Universidad Digital y Planificación Estratégica, Personal Docente e Investigador, Acceso y Programas de Movilidad, Políticas Inclusivas

y Vida Universitaria y dos Delegaciones del Rector para Sistemas de Calidad y Competitividad y otra para Proyección Internacional. Se puede afirmar, entonces, que el primer mandato presidido por D. José Carlos Gómez Villamandos (2014-2018), fue el primer equipo rectoral que introdujo en la estructura institucional de Gobierno y Dirección de la UCO un Vicerrectorado denominado Vida Universitaria y Responsabilidad Social. Posteriormente, en su segundo mandato (2018-2022), recibió el nombre de Vicerrectorado de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria con la responsabilidad de la dirección de tres Servicios Específicos: el Área de Cooperación y Solidaridad (ACyS), la Unidad de Igualdad y el Servicio de Atención a la Diversidad. En ambos casos fue titular de los vicerrectorados Dña. Rosario Mérida Serrano.

Cada uno de esos servicios universitarios (Unidad de Igualdad y SAD y ACyS), aunque bajo la dirección de un mismo vicerrectorado, han tenido una evolución y "formas de hacer" distintas con reglamentación, políticas y acciones independientes entre ellas.

3. Organización Institucional actual de la UCO en materia de inclusión

Con el actual y recién constituido equipo rectoral (2022-2026), el organigrama continúa situando el término inclusión en un Vicerrectorado que pasa a denominarse Igualdad, Inclusión y Compromiso social, conserva una estructura organizativa en la línea del mandato previo (los mismos servicios específicos), con la salvedad de que la Unidad de Atención Psicológica (anteriormente vinculada con la Unidad de Educación Inclusiva, (UNEI) ha pasado a depender del Vicerrectorado de Salud y Bienestar de la comunidad universitaria.

Concretamente, comienza un periodo rectoral con el compromiso explícito con la "institucionalización de la igualdad, la inclusión y la equidad como eje



vertebrador de su política", a tenor de lo aludido en su programa electoral, con una apuesta por la continuación de políticas y servicios desarrollados hasta el momento en dicha materia, pero con la pretensión de avanzar hacia la transversalidad entre vicerrectorados, servicios y centros. Para ello, la Carta de Compromiso del equipo de gobierno manifiesta las siguientes medidas:

1. Dotación de estructura funcional.
2. Actuación eficaz contra la brecha de género en la UCO.
3. Elaboración de un Plan Integral para la Inclusión y la Equidad.
4. Conciliación corresponsable de toda la comunidad universitaria.
5. Apuesta por una investigación y transferencia de calidad que integren el feminismo, la igualdad, la inclusión y el compromiso social.
6. Modelo Integral de prevención y atención para toda la comunidad universitaria en salud mental.
7. Fortalecimiento del papel de la universidad como agente de cooperación y cambio social a través de un compromiso institucional efectivo.

La transversalidad de las políticas de inclusión podrían ser un hecho al ponerse de manifiesto el compromiso por parte de distintos vicerrectorados con actuaciones inclusivas en el programa electoral. Véase el caso de las funciones del Vicerrectorado de Campus Sostenible: "la evaluación de la accesibilidad en las infraestructuras para conseguir el sello de calidad de Universidad Inclusiva".

El Vicerrectorado encargado de las políticas específicas de inclusión -Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social- está a cargo de Dña. Sara Pinzi desde 2022, inicio del mandato. Entre sus responsabilidades se encuentra la coordinación de

los tres Servicios Específicos: la Unidad de Igualdad, con la dirección de Dña. Silvia Medina, el Área de Inclusión (antes UNEI), dirigido por Dña. Carmen Cruz, y ACyS dirigida por Dña. María del Carmen Cuéllar.

3.1. La Igualdad en la UCO: desde las cifras a la Unidad de Igualdad

En sus 50 años de historia, la UCO ha ido dando pasos firmes en el campo de la igualdad de género. En sus inicios, la UCO, reflejo de la propia sociedad en la que estaba inmersa, presentaba una evidente infrarrepresentación femenina en sus órganos de gobierno y de gestión.

A pesar del amplio recorrido que queda por hacer, los avances se han producido tanto en presencia de mujeres en la comunidad universitaria y ocupando puestos de responsabilidad, como en la promoción del género como objeto de estudio en investigación y en docencia.

En este sentido, los avances en paridad en el Consejo de Gobierno (CG) de la UCO son manifiestos. Desde el equipo de dirección 2006-2014 con una única mujer como Vicerrectora de Internacionalización, se pasó a 7 vicerrectorados liderados por mujeres en el primer mandato (2014-2018) de D. José Carlos Villamandos y a 10 en su segundo periodo de mandato (2018-2022), periodo en el que fue mismo número de mujeres y hombres líderes de vicerrectorados. El actual equipo rectoral presidido por D. Manuel Torralbo está formado por un equipo ampliado de 12 vicerrectorados con igual número de hombres que de mujeres. Esta mayor presencia -aunque no paritaria- de las mujeres en cargos de responsabilidad también puede observarse en los decanatos de las facultades y centros, así como en el aumento de mujeres a cargo de proyectos de investigación en distintos campos de estudio (Martínez-Carmona, 2022). En estos momentos, un 30% de grupos de investigación de la UCO son liderados por mujeres (tanto por ciento por encima de



las universidades andaluzas que alcanza el 26,9%, según Agencia Andaluza del Conocimiento –datos de 2019).

Según los últimos datos elaborados por la Unidad de Cultura Científica de la UCO, las mujeres científicas de la UCO constituyen el 49,85% (1.437 mujeres); sin embargo, no se encuentran en la cumbre sino en la base como muestra la Figura 1, a pesar de ser más numeroso el número de mujeres que se gradúan en Grado y Máster (60%). Además, las mujeres están presentes de manera desproporcionada en las áreas de conocimiento, representando: el 29,1% en Ciencias Sociales y Jurídicas, el 20,62% en Salud, el 19,8% en Ciencias, el 18,6% en Humanidades y el 12% en Ingeniería y Arquitectura.

Figura 1. Investigadoras por categoría en la UCO



Fuente: Unidad de Cultura Científica de la UCO

Como consecuencia de la importante red de mujeres con un largo recorrido en la institución que trabajaron por la igualdad en el mundo académico y dando cumplimiento al marco legislativo de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, en el año 2010 se crea en la UCO la Unidad de Igualdad con el objetivo fundamental de impulsar políticas de igualdad en la institución. El Reglamento de la Unidad de Igualdad, publicado el 29 de octubre de 2014, y la creación de una

Comisión delegada para la igualdad (constituida por representantes de decanatos, departamentos, expertos en violencia de género, vicerrectores y vicerrectoras y representantes de estudiantes), fueron dos de los primeros pasos que se dieron. Este primer momento de la Unidad contaba con Dña. Rosario Mérida como directora y la colaboración de una persona en régimen de beca.

Entre las modificaciones que introdujo la Ley de Igualdad de 2007 se encontraba la creación de un Plan de Igualdad, presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las universidades públicas y privadas y el seguimiento de la aplicación de este principio por parte de la Conferencia General de Política Universitaria. Además, como especifica en su artículo 46 la propia ley: "los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

Como consecuencia de lo anterior y con la finalidad de elaborar el I Plan de Igualdad, la UCO desarrolla el primer Informe Diagnóstico de Igualdad de la UCO publicado en 2012 con conclusiones clave agrupadas en ocho dimensiones: 1) composición, normativa y lenguajes, 2) alumnado, 3) PDI, 4) ámbito de la formación, 5) PAS, 7) ámbito de la gestión, 8) desarrollo profesional y formación.

Dicho diagnóstico sirvió de antesala para la elaboración del I Plan de Igualdad de la UCO aprobado en Consejo de Gobierno en Sesión Ordinaria de 07/03/2014 (modificado para el ajuste a la nueva denominación y distribución competencial del Equipo de Gobierno de ese momento). En su desarrollo declara ser concebido como transversal, global, fruto del consenso con el objetivo general de "la promoción, el fortalecimiento y la implantación de políticas de igualdad de género en la Universidad de Córdoba". Con este fin, se articuló en 7 ejes temáticos: 1) Sensibilización, 2) Formación, 3) Docencia, 4) Investigación, 5) Gobierno, gestión y

representación, 6) Igualdad en el trabajo y conciliación, y 7) Acoso y violencia de género; cada uno de los cuales con sus correspondientes acciones y actividades concretas por acción (cada una de estas con indicador, responsable y medición).

Posteriormente, la Evaluación del I Plan de Igualdad de la UCO (2014-2018), aprobado en CG 22/07/2016, como detalla la tabla 2, se consideraron objetivos cumplidos los relacionados con sensibilización, formación e investigación. Este último campo, se realizó mediante la introducción de la modalidad 8 de Ayudas para impulsar el liderazgo femenino y la perspectiva de género en las actividades de I+D+i de la UCO; modalidades incluidas en el XXII Plan Propio de Investigación de la UCO de 2018 (UCOvisibiliza y UCOLidera); la aprobación de medidas de acción positiva en modalidades del Plan Propio de Transferencia de la UCO (Proyectos UCO Social Innova y Semillero de emprendedores). Asimismo, ante la necesidad de seguir avanzando en el fomento de la perspectiva de género en la docencia universitaria y materiales docentes, se incluyó por primera vez en el Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes de la UCO (2016) la Modalidad 3 de Proyectos que impulsen la igualdad de género en la docencia universitaria. En el eje de Gobierno, gestión y representación se señaló, como medida para avanzar: reglamentar la conformación de comisiones paritarias para los procesos de selección en los concursos de acceso tanto para PDI como de PTGAS, y se apuntó la conveniencia de estudiar las causas que limitan o dificultan el acceso a las mujeres a los órganos de gestión. En el eje de Igualdad en el Trabajo y Conciliación se diseñó el I Plan Concilia, aprobado por CG en mayo de 2017 (así como la Instrucción para la regulación exhaustiva de los permisos y licencias del PTGAS recogidas en el I Plan Concilia), y se aprobó el Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica, aprobado por CG el 5 de febrero de 2015. Finalmente, en el marco del eje 7 Acoso y violencia de género, se redactó el Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en

la UCO aprobado en CG el 21 de marzo de 2013 y modificado en 2015, cuya Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo se constituyó el día 26 de abril de 2013.

El trabajo avanzado por la Unidad de Igualdad con el Diagnóstico, el I Plan y su evaluación, además del apoyo de la Comisión y la Subcomisión constituidas para ello, permitieron la elaboración y publicación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCO el 3 de diciembre de 2018. Este plan se organizó en 5 ejes de trabajo: 1) cultura de igualdad: sensibilización, visibilización y comunicación; 2) Docencia; 3) Investigación y Transferencia; 4) Gobierno, gestión y representación y 5) Igualdad en el trabajo y conciliación. Este II Plan cuenta con 18 acciones y 48 objetivos concretos. El informe de Evaluación del II Plan de Igualdad presenta desglosados los objetivos en una escala de "cumplido", "en proceso" o "pendiente de ejecución". Concretamente, del Eje 1 Cultura, 6 objetivos cumplidos, 5 en proceso y uno pendiente de ejecución; del Eje 2 Docencia, 4 objetivos cumplidos, uno en proceso y uno pendiente de ejecución; del Eje 3 Investigación y Transferencia, 6 cumplidos, 2 en proceso y 5 pendientes de ejecución; del Eje 4 Gobierno, Gestión y Representación, cero cumplidos, 3 en proceso y 5 pendiente de ejecución y Eje 5 Igualdad en el Trabajo y Conciliación, cero cumplidos, 4 en proceso y 5 en proceso (Tabla 2).

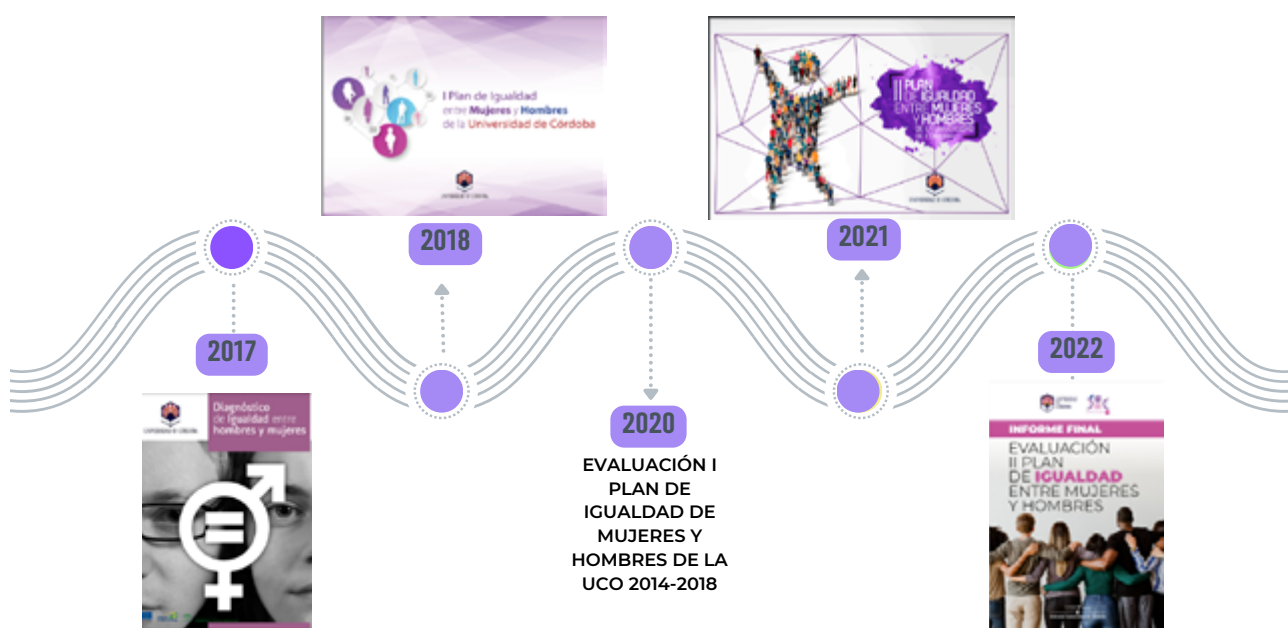
Cambios legislativos recientes (Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria; Ley Orgánica 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regula los Planes de Igualdad) requieren crear una Comisión negociadora para la elaboración del III Plan de Igualdad, por lo que se insta a la Comisión de Igualdad a la solicitud y aprobación de dicha Comisión negociadora en CG el 29 de septiembre de 2022. En el año 2023, tras la solicitud de prórroga del II Plan de Igualdad, se encuentra en desarrollo la elaboración del III Plan de Igualdad a través de un proceso participativo de la comunidad universitaria.



La Unidad de Igualdad, a lo largo de su trayectoria ha dependido de distintos órganos de gestión. En sus inicios de Secretaría General, a continuación del Vicerrectorado de Innovación y Calidad y después del Vicerrectorado de Coordinación. Posteriormente, pasó a formar parte del Vicerrectorado de Responsabilidad Social que cambió su denominación, primero como Vicerrectorado de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria en el último periodo

rectoral de D. José Carlos Villamandos, dirigida por Dña. Rosario Mérida como vicerrectora y Dña. María Rosal como la directora de la Unidad, al mismo tiempo que compatibilizaba con la gestión de la Cátedra Leonor de Guzmán. Finalmente, en el actual organigrama la Unidad de Igualdad depende del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, con Dña. Sara Pinzi como vicerrectora, y Dña. Silvia Medina asumiendo la dirección.

Figura 2. Evolución del Plan de Igualdad de la UCO



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Tabla 2. Cuadro resumen de la evolución de los ejes de los Planes de Igualdad de la UCO

I DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCO 2014-2018	EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCO	I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCO	EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCO
<p>La Igualdad y la UCO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evolución de la presencia de mujeres en la UCO - Cultura de género - Canales de Comunicación: lenguaje inclusivo e imagen 	SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Web Unidad Igualdad - Red de apoyo a la Igualdad - Imagen y proyección social de la UCO - Colaboración otras instituciones (JA, IAM, universidades andaluzas y españolas) - Premio Día Andalucía - Agenda conjunta de actividades ciudad - Actos 8M y 25N - Cátedra Leonor de Guzmán - X Encuentro Unidades Igualdad españolas en Córdoba 	EJE 1: CULTURA	<p>Cumplido en Difundir la Unidad de Igualdad y II Plan.</p> <p>Cumplido en Organizar acciones formativas para una elección no estereotipadas de las carreras universitarias.</p> <p>En proceso Promover la sensibilización de los hombres en la lucha por la igualdad.</p> <p>En proceso Promover el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual e identidades de género.</p> <p>En proceso Revisar web de la UCO.</p> <p>En proceso Usar lenguaje inclusivo.</p> <p>Pendiente de ejecución Potenciar el registro y presentación de los datos desagregados por sexos.</p>
<p>Situación de mujeres y hombres en la UCO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura Universitaria - Órganos de Gobierno - Situación del Profesorado. - Situación del Estudiantado - Situación del PTGAS 	FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - I Plan de Formación en Igualdad y aprobadas por Consejo de Gobierno del día 1/02/2013 - Cátedra Leonor de Guzmán 		<p>Cumplido Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios de la UCO.</p> <p>En proceso Potenciar la presencia equilibrada (congresos, seminarios, jornadas, etc.).</p> <p>Cumplido Colaborar con otras instituciones y colectivos de igualdad.</p> <p>Cumplido Organizar actos conmemorativos 25N y 8M.</p> <p>Cumplido Promover actividades transversales de proyección social que incluyan la perspectiva de género.</p>
<p>Conciliación</p> <p>Movilidad de mujeres y Hombres (PDI, PTGAS, estudiantado)</p> <p>Medidas de Salud Laboral para la erradicación de la violencia de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p>	DOCENCIA	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de continuar con el fomento de la perspectiva de género en la docencia universitaria y elaboración de materiales docentes. - Avances: En el Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes de la UCO (2016) se recogen como objetivos: - Identificar buenas prácticas en la docencia universitaria que incluyan la perspectiva de género. - Fomentar la creación de materiales didácticos con perspectiva de género. <p>Y se incluye la modalidad 3 para Proyectos que impulsen la igualdad de género en la docencia universitaria</p>	Eje 2 DOCENCIA	<p>Cumplido Propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de docencia.</p> <p>En proceso Elaborar una guía para la incorporación de perspectiva de género en programaciones docentes.</p> <p>Cumplido Promover ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género.</p> <p>Cumplido Crear una línea de publicaciones con perspectiva de género.</p> <p>Pendiente de ejecución Instar a las Comisiones de Planes de Estudio de los centros para que velen por la inclusión de materias y contenidos de igualdad en los procesos de verificación o modificación de sus titulaciones.</p> <p>Cumplido Crear un premio para TFG y TFM con perspectiva de género.</p>



I DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCO 2014-2018	EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCO	I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCO	EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCO
	INVESTIGACIÓN	<p>Cumplidos los objetivos en promoción de investigación de género en diferentes ámbitos de conocimiento y participación de mujeres en actividades de investigación.</p> <p>Continuar trabajando en la Difusión.</p> <p>Transferencia: medidas de acción positiva en las modalidades Proyectos UCO Social Innova y Semillero de emprendedores de los Planes Propio de Transferencia de la UCO (I y II Plan Galileo)</p>	Eje 3 INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	<p>Cumplido en Potenciar las modalidades Plan Propio para liderazgo mujeres de Grupos, Proyectos y Contratos de investigación.</p> <p>Pendiente ejecución Incorporar personas con experiencia órganos evaluación de la investigación en la UCO.</p> <p>Pendiente de ejecución Realizar un diagnóstico de la situación de científicas en la UCO.</p> <p>Cumplido Dar publicidad y difusión de convocatorias específicas de género.</p> <p>Cumplido Potenciar la presencia de la UCO en órganos de gestión universitaria estatal con perspectiva de género.</p> <p>Cumplido Favorecer la difusión de tesis doctorales e investigaciones de género.</p> <p>Cumplido en Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género.</p> <p>Pendiente de ejecución Promover el nombramiento de Doctoras Honoris Causa.</p> <p>Cumplido Potenciar investigación con perspectiva de género en procesos acreditación nacionales y regionales.</p> <p>Pendiente de ejecución Alcanzar la paridad órganos de evaluación de la transferencia de la UCO.</p> <p>Pendiente de ejecución Potenciar la perspectiva de género en acciones ceIA3.</p> <p>En proceso Potenciar la transferencia con perspectiva de género.</p> <p>En proceso Promocionar proyectos y acciones para la empleabilidad de mujeres universitarias.</p>



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

I DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCO 2014-2018	EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCO	I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCO	EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCO
	GOBIERNO, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN	<p>No se han realizado estudios sobre cuáles son las causas que limitan y dificultan acceso de las mujeres a los órganos de decisión.</p>	Eje 4 GOBIERNO, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN	<p>Pendiente de ejecución Apoyar la presencia equilibrada en puestos de libre designación.</p> <p>En proceso Garantizar presencia equilibrada en comisiones de selección para acceder a PDI y PTGAS.</p> <p>Pendiente de ejecución Informar diferentes colectivos implicados de la vinculación económica entre la presencia de mujeres en órganos de gobierno y el presupuesto asignado en el Contrato Programa.</p> <p>Pendiente de ejecución Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en actos de representación institucional.</p> <p>Pendiente de ejecución Potenciar el reconocimiento institucional equilibrado entre los hombres y mujeres.</p> <p>En proceso Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles que promuevan la igualdad.</p> <p>Pendiente de ejecución Distinguir a Facultades, Escuelas y Departamentos que consigan objetivos II Plan.</p> <p>En proceso Potenciar presencia equilibrada candidaturas procesos electorales.</p>
	IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del I Plan Concilia - Se han impartido cursos destinados al alumnado, al PTGAS y al profesorado. En el caso del profesorado se ha suspendido por las escasas solicitudes presentadas y en el caso del PAS se ha duplicado, pues la participación ha sido muy importante. - Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica, aprobado en Consejo de Gobierno del 5 de febrero de 2015. 	Eje 5 IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN	<p>Pendiente de ejecución Garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso no genera discriminación.</p> <p>Pendiente de ejecución Garantizar la igualdad real y efectiva en anuncios de puestos de trabajo y convocatorias.</p> <p>Pendiente de ejecución Reequilibrar el colectivo infrarrepresentado en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos.</p> <p>En proceso Potenciar la contratación de empresas y servicios externos a la UCO que tengan implantado un Plan de igualdad.</p> <p>Pendiente de ejecución Solicitar a las Comisiones de Contratación que emitan informes sobre los resultados de la selección en caso de no presencia equilibrada.</p> <p>Pendiente de ejecución Adoptar medidas de acción positiva para fomentar la promoción de colectivo infrarrepresentado.</p> <p>En proceso Diseñar campañas informativas sobre permisos de conciliación para PDI y PTGAS.</p> <p>En proceso Diseñar acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad.</p> <p>En proceso Organizar acciones de sensibilización y formación para dar a conocer el Protocolo de acoso sexual y Protocolo contra el acoso laboral.</p>

I DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCO 2014-2018	EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UCO	I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCO	EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCO
	ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>Protocolo aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de marzo de 2013. La Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo se constituyó el día 26 de abril de 2013</p> <p>- Se ha difundido en la comunidad universitaria a través de la página web de la Unidad de Igualdad y a través de cursos y actividades formativas. Se han informado dos expedientes (en 2014 y 2015).</p>		

3.2. El Área de Inclusión: creación, políticas y acciones

No se ha escrito con anterioridad sobre la evolución del Área de Inclusión (anterior Servicio de Atención a la Diversidad) en la UCO desde un punto de vista histórico, más allá de las escasas alusiones que reflejan la normativa del propio servicio.

El primer Servicio creado en la UCO para atender las necesidades relacionadas con la discapacidad fue la Unidad de Atención a las Necesidades Específicas (UANE) en 2007. En esos momentos, se trataba de una unidad dependiente del Vicerrectorado de Gestión, Presupuestos y Sociedades, encargada de la atención a todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria que tuvieran algún tipo de discapacidad o necesidad específica. En ella, se prestaba asesoramiento, orientación y adaptaciones a usuarios y usuarias en el caso de que estas fueran necesarias y cuya directora fue Dña. María José Pino Osuna (2007-2015). Los servicios que se prestaban eran, entre otros: adaptación de material, intérprete de lengua de signos, intermediación académica, transporte adaptado, orientación educativa y desarrollo de cursos de formación.

El Servicio de Atención a la Diversidad fue creado en diciembre de 2015, en el octavo equipo de gobierno de la UCO (2014-2018) con Dña. Rosario

Mérida como vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria. La denominación que recibió en ese momento en sus propias palabras "tiene detrás una filosofía que respalda todas las actuaciones que venimos poniendo en marcha" (García-Cano et al., 2017).

El organigrama del Servicio de Atención a la Diversidad (SAD) de la UCO se conformó por la Unidad de Atención Psicológica (UNAP) y la UNEI, cuyas direcciones estuvieron a cargo de D. Francisco Alós y Dña. María García-Cano Torrico respectivamente. Sus instalaciones se ubicaron en la Facultad de Ciencias de la Educación (FCEP). Se trató de un Servicio universitario cuyo Reglamento de Creación y Regulación del Servicio de Atención a la Diversidad de la UCO fue aprobado en Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 25 de mayo de 2016. Este documento reguló su estructura (Figura 3) y funciones. De esta manera, se reorganiza y potencia la labor de las actuaciones desarrolladas en los años precedentes por dos Servicios considerados pioneros: la Unidad de Atención a las Necesidades Educativas Específicas (UANE) y Servicio de Atención Psicológica, que desarrollaron sus acciones con la finalidad de revertir procesos de desigualdad y discriminación en su comunidad universitaria.



Figura 3. Estructura organizativa del SAD (2015-2022)



Fuente: Reglamento y regulación del SAD de la UCO, p.3.

Con el último equipo de gobierno de la UCO, las dos unidades se separan pasando a depender de vicerrectorados distintos. Por lo tanto, desaparece lo que se denominó SAD, la UNAP pasa a depender del Vicerrectorado de Salud y Bienestar de la Comunidad Universitaria y la UNEI –actualizando su denominación a Área de Inclusión– a depender del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

Las actuaciones de la UNEI han dedicado recursos fundamentalmente para la atención al estudiantado con discapacidad, aunque como indica su reglamento, estaba abierto a toda la comunidad universitaria. De forma particular, los servicios que fueron ofrecidos por la UNEI se agrupan en tres bloques:

- Acceso a la Universidad:
 - Participación en el Plan de Captación de la Universidad de Córdoba (PACE-UCO) en colaboración con el vicerrectorado de Estudiantes.
 - Anticipación de necesidades de estudiantes en coordinación con Delegación de Educa-

ción, organizaciones sociales y prueba de acceso a la Universidad.

- Apoyos para el desarrollo académico:
 - Transporte adaptado para estudiantes con discapacidad física.
 - Intérprete de Lengua de Signos.
 - Tramitación de material adaptado (convenio Fundación Universia).
 - Servicio de Evaluación de apoyos académicos y adaptaciones curriculares para estudiantes con discapacidad y NEE.
 - Promoción de prácticas y empleo para estudiantes con discapacidad (en colaboración con UCOPREM).
 - Promoción de voluntariado.
- Formación, sensibilización e investigación:
 - Cursos de Lengua de Signos.
 - Publicación de materiales divulgativos: Colección Diversidad.
 - Jornadas.



- Promoción de la investigación.
- Diálogo social con asociaciones y organizaciones de la ciudad de Córdoba.

Entre las distintas acciones que desarrolló la UNEI, desde sus inicios, y sigue desempeñando el Área de Inclusión, se incluyen la publicación, tanto en texto digital y como en audio, de un conjunto de materiales divulgativos denominada "Colección Diversidad. Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria" como material de consulta para la comunidad universitaria sobre inclusión. La totalidad de ejemplares publicados han sido 4, el número 0 titulado ¿Qué es una Universidad Inclusiva? (García- Cano et al., 2017a) aborda un recorrido histórico y legal por el concepto de inclusión en la universidad. En su prólogo distintas personas que forman la UCO dan respuesta en primera persona a la pregunta de da título al número; por ejemplo, la vicerrectora la define como:

Una universidad inclusiva es aquella que no produce rechazo a quienes la conocen, aquella que es capaz de ayudar a superar los miedos e inseguridades que una persona diferente siente, por el hecho de serlo. Es una universidad que independientemente de la/s diferencia/s que tenga quien la habita (orientación sexual, capacidad cognitiva, sensorial o física, origen étnico, económico, sociocultural o condición de género) hace posible que se sienta una persona capaz, porque le ofrece un entorno de acogida, dignidad, aceptación y valoración.

Es por tanto, un contexto académico amable, que ofrece los ajustes y los apoyos necesarios para permitir que la igualdad de oportunidades ante el estudio y el desarrollo social y personal se produzcan de forma natural. Pero además de ofrecer oportunidades a las personas diferentes, luchando para que no se conviertan en desigualdades, una universidad inclusiva es aquella que siente orgullo institucional cuando acoge la diversidad y pluralidad humana. Es una universidad que está convencida de que la excelencia, además de perseguir la mejor preparación académica y profesional, debe

apostar por una formación humanizadora sustentada en la igualdad, la justicia social y la solidaridad.

La Colección Diversidad aporta una visión de la discapacidad desde un paradigma social, incorporando factores contextuales, desde distintos actores implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje y de la vida universitaria del estudiantado, facilitando recursos, con el propósito así de alejarse de una perspectiva del déficit. De esta manera, se convierte en un instrumento que contribuye a superar el paradigma de la discapacidad entendida como limitación. El primer número dedicado a la discapacidad auditiva (García-Cano y Naranjo, 2016), contiene recomendaciones para el estudiantado con esta discapacidad, profesorado y miembros del PTGAS y pretende ser un instrumento de ayuda para facilitar apoyos y garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad en la enseñanza superior. El siguiente número monográfico aborda el Síndrome de Asperger (García- Cano et al., 2017b) mediante una aproximación a su definición, principales rasgos según diagnósticos y estrategias para favorecer el desenvolvimiento de estos estudiantes en la vida universitaria desde sus propias voces, como profesorado y otros estudiantes. El cuarto número de la Colección Diversidad centrado en la diversidad afectivo-sexual e identidad de género (García-Cano et al., 2018), incluye una aproximación conceptual a los términos diversidad, identidad de género u orientación sexual, profundiza en la institucionalización de la atención a la diversidad afectivo sexual en las universidades españolas y propone diferentes iniciativas para las políticas en el ámbito universitario.

Otra de las acciones clave en la historia de la UNEI es el inicio de programa UCO-Incluye financiado por Fundación ONCE y Fondo Social Europeo cuya primera edición tuvo lugar en 2022 y el pasado curso académico 22-23 se ha desarrollado su 2ª edición con una valoración positiva por todos los agentes implicados. Se trata de un curso universitario de capacitación profesional en competencias



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

sociolaborales y personales dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual de 36 ECTS, 100 horas de prácticas laborales en empresas.

La UNEI pertenece a la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU). Constituida en el ámbito nacional por técnicos/as de los servicios de atención a personas con discapacidad de 61 universidades españolas.

Un hito relevante en la labor desarrollada por el Servicio de Atención a la Diversidad desde su creación ha sido la elaboración del I Diagnóstico sobre la Inclusión de las personas con discapacidad en la UCO (García-Cano et al., 2018). Este trabajo se elaboró con el propósito de avanzar en el conocimiento sobre las necesidades de la comunidad universitaria con discapacidad (PDI, PI, PTGAS y estudiantado), así como de los avances en el campo de la discapacidad en los distintos ámbitos universitarios (docencia, investigación, producción científica y gobernanza). Concretamente, los objetivos fueron los siguientes:

- Identificar la normativa de referencia a distintos niveles de las personas con discapacidad en la universidad.
- Describir la presencia de la población de la discapacidad en la UCO.
- Identificar la presencia de la temática de discapacidad en la formación curricular y complementaria.
- Identificar y describir la producción científica en la materia de discapacidad.
- Analizar ideas y actitudes percibidas por las personas con discapacidad de la UCO.
- Determinar el grado de bienestar psicológico percibido por estudiantado con discapacidad de la UCO.

Recientemente, durante el último equipo rectoral, en 2022, la UNEI pasa a denominarse Área de Inclusión manteniéndose integrado en el organigrama del Vicerrectorado encargado de las políticas de inclusión. Dña. Carmen Cruz Torres, continúa

asumiendo la dirección y la ubicación del área pasa de la citada Facultad al Colegio Mayor Ntra. Sra. de la Asunción.

Figura 4. Evolución del organigrama y principales hitos de las actuaciones del Área de Inclusión



Nota. El conjunto de las acciones desarrollado a partir de la creación en 2023 del Área de Inclusión se analiza en el capítulo 5 de Resultados.

3.3. La UCO aliada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: el Área de Cooperación y Solidaridad (ACyS)

El Área de Cooperación y Solidaridad es un Servicio universitario que forma parte de la propia estructura de la institución desde 2008 orientado al desarrollo de actividades, proyectos y programas de Cooperación y Educación al Desarrollo y a incentivar la participación, implicación y voluntariado de la comunidad universitaria en estos procesos. Este Servicio, además, tiene como tarea coordinar y fomentar la relación de la Universidad con instituciones homólogas que actúan como contrapartes en otros países, así como establecer vínculos de colaboración con otros agentes locales, nacionales o internacionales que trabajan para el desarrollo y la transformación social (ONG, instituciones multilaterales, otras administraciones públicas, etc.).

El equipo actual está formado por la dirección del ACyS, asumida por Dña. María del Carmen Cuéllar Padilla, una coordinadora de Proyectos y Plan Propio de cooperación, Mayte Hernández, y 4 personas técnicas adscritas a proyectos.

Las líneas generales del ACyS son definidas a través de la Estrategia de Cooperación y Educación para el desarrollo de la UCO desde su primera edición 2009-2012 hasta la actual edición, la IV (Figura 5). Una de las prioridades del trabajo del ACyS se vincula a los ODS de Agenda 2030, aspecto que se recoge en la III Estrategia de Cooperación y Educación para el Desarrollo de la UCO 2018-2021 aprobada en Consejo de Gobierno de fecha 19 de marzo de 2018 y publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba (BOUCO) el 20 de marzo de 2018. Para su desarrollo, se estructuró en cuatro ejes de actuación: formación, sensibilización, estudios sobre desarrollo, coopera-acción internacio-

nal. Además, en este periodo se ha creado el grupo de trabajo UCO2030, formado por 25 personas entre PDI y PTGAS y cuyo objetivo es la transversalidad de la Agenda 2030 en la UCO. Otras actuaciones en esta línea han sido el Diagnóstico UCO2023.

En cuanto a la actual IV Estrategia de Cooperación Universitaria al Desarrollo (2022-2025) los objetivos fundamentales son los siguientes:

- La formación integral de la comunidad universitaria, sobre todo del alumnado, fomentando su pensamiento crítico y su compromiso con la sociedad, y facilitando la adquisición de capacidades que les sean útiles para desarrollarse armoniosamente en torno a valores de paz, justicia, equidad, tolerancia, solidaridad y sostenibilidad.
- El asesoramiento y orientación a la comunidad universitaria encaminado a facilitar su participación en procesos sociales y académicos que están produciendo cambios estructurales importantes en nuestro entorno.
- La comunicación y transmisión de información sobre la realidad social y los impactos del actual modelo socioeconómico mal-desarrollador, presentando y visualizando alternativas e iniciativas transformadoras.
- La transferencia e intercambio de conocimiento y prácticas entre diferentes actores sociales y entidades académicas, tanto a nivel local como internacional.
- El apoyo a la cultura del voluntariado y de la participación activa en proyectos de carácter internacional.
- La promoción de la Coherencia de Políticas para el Desarrollo Sostenible (CPDS) dentro del Gobierno universitario a través de la materialización de compromisos institucionales en favor del desarrollo sostenible.



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

- Potenciar nuevas formas de trabajar que permitan abordar una realidad compleja de forma más integral e interdependiente que requiere instrumentos más flexibles y dinámicos, capaces de integrar a otros espacios, actores, recursos y metodologías a la acción CUD, como la innovación social, el aprendizaje y servicio, etc.
- Profesionalización de los servicios de cooperación universitaria al desarrollo, integrando nuevas capacidades que permitan generar espacios de trabajo más flexibles que vayan más allá de la gestión de recursos.

Concretamente, en este periodo 2022-2025, se pretenden reforzar los siguientes aspectos:

- Apoyo a los equipos de gobierno de centros universitarios para que se apropien y lideren procesos de compromiso con la Agenda 2030 y la Cooperación y Educación para el Desarrollo.
- Identificación de actividades académicas del alumnado (practicum, TFG y TFM) en el marco de proyectos de Cooperación y EpD.
- Servir de nexo entre la sociedad civil y la Academia, favoreciendo la participación de actores de Cooperación y EpD en las actividades del ámbito universitario y viceversa.
- Promoción de hábitos de consumo crítico y responsable entre la comunidad universitaria, facilitando alternativas socialmente transformadoras en nuestros centros y campus a través de la aplicación de una lógica de contratación y compra pública ética de los servicios y suministros que la UCO adquiere.
- Coordinación con otras unidades de la UCO para garantizar un trabajo multidisciplinar en torno a la Coherencia de Políticas para el Desarrollo Sostenible en la universidad.

En relación con el ámbito de la investigación, el ACyS pretende promover la creación y la difusión de estudios sobre el desarrollo y sus alternativas, la cooperación internacional y las herramientas de transformación social a través de:

- La puesta a disposición de materiales y el uso del centro de documentación propio.
- La orientación (posibilidades de consulta personalizada) y enlace con espacios, plataformas y organizaciones de interés.
- Fomentando entre el profesorado y la comunidad universitaria de la UCO los estudios sobre el desarrollo a través de trabajos fin de grado y postgrado (tesis de Máster y doctorados).
- Trabajando para articular dichos estudios con la participación del personal y los/as estudiantes de la UCO y en colaboración con otras entidades.

Por otro lado, el ACyS centraliza el voluntariado de la UCO, internacional y local, con el contacto de más de medio centenar de ONG de la ciudad y provincia. El voluntariado internacional se articula en el Plan Propio de Cooperación para el Desarrollo para la realización de prácticas, TFG, TFM o tesis doctorales en coordinación con las demandas de las organizaciones en cada uno de los países de destino (sobre todo latinoamericanos, pero también en África). La mayoría del voluntariado es estudiantado del campo agroalimentario, salud, derecho y educación. En 2011, con el objetivo principal de difundir algunas experiencias de estudiantes de la UCO que han realizado proyectos de cooperación internacional para el desarrollo sostenidos con fondos del Plan Propio, surgió la revista UCOOPERACIÓN cuya publicación tiene una temporalización anual. Según se da cuenta, las personas que han participado en proyectos de carácter internacional han sido un total de 110 estudiantes y 46 PDI, entre 2010-2019.



La UCO dispone de un Plan de Voluntariado Solidario 2019/2021 que se enmarca en la III Estrategia de Cooperación y Educación para el Desarrollo de la Universidad de Córdoba 2018-2021 entre cuyos ejes estratégicos están la Cultura participativa y el voluntariado comprometido vinculado a la línea de acción Sensibilización, comunicación y movilización para la transformación social. Se trata de un documento que expresa el compromiso y responsabilidad de la UCO con la finalidad de la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y sostenible. Para ello, se articula un protocolo para el reconocimiento académico del voluntariado y el establecimiento de un convenio entre la UCO y la entidad social en cada caso para la realización de voluntariado solidario de estudiantes.

La Estrategia de Cooperación y Desarrollo se concreta en el Plan Propio de Cooperación y Educación para el Desarrollo cuyas Bases Reguladoras fueron aprobadas en el Reglamento 3/2018 de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 3 de diciembre de 2018. Este plan contempla una única convocatoria anual con 3 modalidades: 1) Acciones de sensibilización, formación e investigación; 2) Actividades de cooperación internacional al desarrollo, y 3) Participación de estudiantes en proyectos de cooperación internacional al desarrollo. El Área publica otras convocatorias correspondientes a fondos externos de manera más esporádica y puntual.

Además, es de interés reseñar que la labor del ACyS se realiza mediante el establecimiento de las siguientes redes:

- Red Española de Estudios del Desarrollo (REEDES): una red académica, interdisciplinar, especializada en la investigación y la docencia en temas de desarrollo y cooperación internacional. La UCO participa en algunos de sus grupos de trabajo como el de Coherencia de Políticas y el de Educación para el Desarrollo.
- Plataforma Córdoba Solidaria: es una coordinadora integrada por colectivos y organizaciones sociales que trabaja en la promoción de la paz, la cooperación, la solidaridad, la conservación del medio ambiente y los Derechos Humanos.
- Asociación Socio-cultural Maisha: nace en el seno de la UCO con el objetivo de promocionar alternativas para la transformación social.
- Córdoba ciudad refugio: cuyos objetivos son sensibilizar y movilizar a la ciudadanía cordobesa y hacer incidencia política para que las personas refugiadas puedan desempeñar una vida digna tras los conflictos sufridos en su país de origen, que les obligan a desplazarse.
- Universidad por el comercio justo y el consumo responsable: la Universidad de Córdoba forma parte de la Red de Universidades por el Comercio Justo, organizada dentro del programa europeo Ciudad por el Comercio Justo, coordinado a nivel estatal por la organización de Comercio Justo IDEAS, que tiene el respaldo de la Comisión Europea y de la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo)



Figura 5. Principales hitos del ACyS



4. Las Cátedras y Aulas vinculadas a inclusión en la UCO

En la vinculación de la Universidad con la sociedad y empresa descrita al inicio del capítulo, la UCO cuenta con 26 cátedras y 20 Aulas de extensión universitaria. Identificamos 4 cátedras vinculadas a inclusión: Cátedra de Estudios de Mujeres Leonor de Guzmán, Cátedra Intercultural Córdoba ciudad de encuentro, Cátedra Unesco resolución de conflictos y Cátedra de Desarrollo y Cooperación; y 2 Aulas: Aula de Mejora Educativa y Aula del Sinhogarismo.

4.1. Las Cátedras

Las Cátedras en la UCO están reguladas por el Reglamento 32/2020 de creación y el funcionamiento de las Cátedras de Desarrollo Económico, Territorial y Proyección Sociocultural de la UCO (CG 28/05/2020) cuyo Capítulo I artículo 1 define su naturaleza:

1. Las Cátedras de Desarrollo Económico, Territorial y Proyección Sociocultural de la Universidad de Córdoba son estructuras específicas de transferencia del conocimiento y/o extensión universitaria que actúan como instrumentos de colaboración de la Universidad de Córdoba con instituciones, públicas o privadas, con el objetivo de establecer sinergias para potenciar la formación, la creación cultural y artística, la investigación, el desarrollo territorial y económico, la innovación, la difusión de los conocimientos y la transferencia de la tecnología, así como los valores transversales de los que participa nuestra institución.
2. El convenio de colaboración o acuerdo de creación en el que se sustentan las cátedras que se rigen por este Reglamento deberá indicar expresamente que persiguen algunos de los objetivos mencionados en el apartado anterior.

3. El Rector/a adscribirá las Cátedras de Desarrollo Económico, Territorial y Proyección Sociocultural de la Universidad de Córdoba al Vicerrectorado que proceda, según competencias en materia de cultura, transferencia del conocimiento, o de responsabilidad social.

Identificamos cuatro Cátedras de la UCO vinculadas al campo de estudio de este Diagnóstico de Inclusión, dos situadas en el organigrama del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social (Cátedra de estudios de mujeres Leonor de Guzmán y Cátedra de Desarrollo Sostenible y Solidaridad) y dos en el Vicerrectorado de Estudiantes y Cultura (Cátedra Unesco Resolución de Conflictos y Cátedra Intercultural Córdoba Ciudad de Encuentro).

La Cátedra de estudios de Mujeres "Leonor de Guzmán", como presenta su web, es un colectivo integrado por docentes, investigadoras e investigadores, profesionales y otras personas interesadas en promover y desarrollar los estudios sobre las mujeres desde una perspectiva interdisciplinar en el campo de la investigación científica y de la docencia, en interrelación con los diversos sectores sociales y profesionales de Córdoba. Por tanto, su vinculación con la inclusión se evidencia al tratarse de una entidad con la finalidad de promoción y difusión de los estudios de género y la transferencia de este conocimiento a la sociedad. Mantiene relaciones de colaboración con un amplio abanico de entidades en el desarrollo de numerosas iniciativas que favorecen una vinculación estrecha con la sociedad. Destacan el Instituto Andaluz de la Mujer, la Plataforma Cordobesa contra la Violencia de Género, las asociaciones de mujeres de la ciudad y provincia, la concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba, la Diputación y los ayuntamientos de

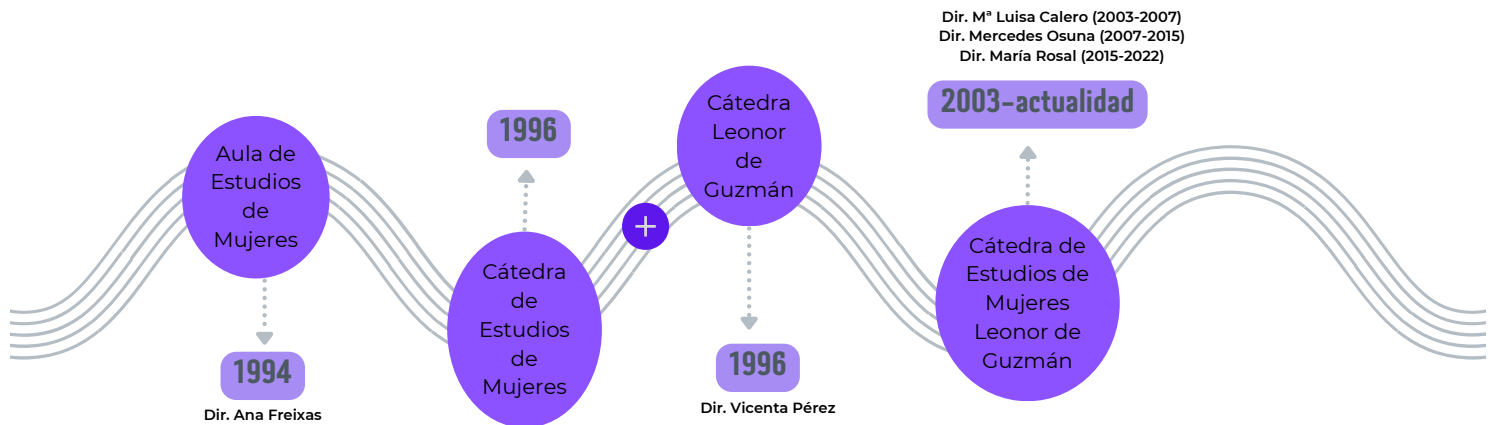
las distintas poblaciones de la provincia. Además, forma parte de la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género (EUFEM) constituida por más de 30 entidades universitarias, agencias de investigación y asociaciones.

Esta Cátedra ha tenido una evolución (Figura 6) que Martínez Carmona (2022) relata como el "germen de la igualdad en la UCO", refiriéndose al trabajo colectivo que realizaron mujeres ocupando los primeros puestos de responsabilidad en la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado del Sector Sur en los años ochenta. Actualmente, la directora de la Cátedra es Dña. Celia Prados García. Su web presenta el Reglamento en actualización.

Son numerosas las acciones desarrolladas desde su creación entre jornadas de formación y de investigación, publicaciones, premios en colaboración con la Delegación de Igualdad de la Diputación de Córdoba. En 2016 organizó sus I Jornadas de investigación y docencia con perspectiva de género para visibilizar, fomentar e impulsar la aplicación de la transversalidad en investigación de género hasta hoy día, en 2023, con las Jornadas Formación en Igualdad "Crisis de cuidados y corresponsabilidad". Entre sus acciones clave se encuentran el Premio Nacional de Ensayo que le da nombre a la Cátedra cuya edición actual en 2023 es la XXVI, y el Premio de Innovación docente de buenas prácticas María Moliner con su III edición. El primero de ellos, en el marco de la investigación, tiene como objeto favorecer y divulgar la investigación con perspectiva de género, igualdad y feminismo. El segundo, desde el ámbito de la docencia, tiene como objetivo difundir proyectos y materiales educativos en favor de la igualdad, la no discriminación de sexo y la lucha contra la violencia machista.



Figura 6. Evolución de la Cátedra de Estudios de Mujeres Leonor de Guzmán



Nota. Elaboración propia a partir de la información de Martínez (2022).

La Cátedra de Cooperación al Desarrollo se constituyó en 1998 a través de un convenio con el Ayuntamiento de Córdoba, vigente en la actualidad. Los primeros ocho años, dirigida por el profesor de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y de Montes (ETSIAM), D. Eduardo Ramos, ya contaba entre sus objetivos de formación, cooperación e investigación. En 2006, asumió la dirección D. Tomás de Haro, catedrático de Economía, Sociología y Políticas Agrarias de la UCO, también de la ETSIAM. Entre 2008 y 2016 asume esta responsabilidad D. Javier de Prado, profesor de (FCE) y, actualmente, D. Antonio Jesús Rodríguez, también de la FCEP. Por otro lado, esta Cátedra ha impulsado una línea de investigación relacionada con la interculturalidad, inclusión y convivencia organizando el I Congreso Internacional en Psicología y Educación para el Desarrollo con el mismo nombre y publicando el libro *Acoso escolar, ciberacoso y discriminación: Educar en la diversidad y convivencia*, como muestra la evaluación de la Estrategia de Cooperación y Desarrollo 2014-2017 del ACyS.

La Cátedra Córdoba, Ciudad de Encuentro Intercultural es fruto del convenio entre el Ayuntamiento y la UCO. Entre sus funciones se encuentra aunar conocimiento académico y compromiso social en el marco de la interculturalidad y el respeto a la diversidad. Actualmente la dirección está a cargo de

Dña. Mercedes Osuna y Dña. M.ª Isabel Amor como vicepresidenta. Cuenta con un secretario y un equipo asesor formado por profesorado de carácter multidisciplinar. Entre sus acciones divulgativas centrales vinculadas a inclusión se encuentran el Premio Luis Rodríguez y el Congreso Internacional de Educación Intercultural y Género.

En cuanto a la primera de las acciones, el Premio sobre Investigación e Innovación Educativa para la Interculturalidad inició el año 2011 su primera edición. En sus diferentes ediciones, ha contado con concursantes nacionales e internacionales. Su objetivo principal es dar a conocer y propiciar la implantación de políticas y acciones de carácter intercultural como un derecho humano inalienable. Entendiendo que la interculturalidad en sus diversas manifestaciones (educación, creatividad, conocimiento crítico, diversidad, memoria, ritualidad...) representa valores que son cada vez más importantes para la democracia y la ciudadanía, para la cohesión y la reducción de la exclusión social, para instaurar la paz y asegurar la igualdad y la convivencia. Los trabajos seleccionados por las diferentes comisiones académicas encargadas de fallar el premio en cada una de sus ediciones han sido objeto de una publicación editada por la Cátedra Intercultural Córdoba Ciudad de Encuentro, con el objetivo de difundir el conocimiento científico ge-

nerado en torno a la diversidad cultural. De esta manera, la concesión del presente premio supone el reconocimiento público de personas e instituciones que manifiestan su compromiso con el derecho a la diversidad, y con su trabajo propician el diálogo intercultural como una aportación a la cooperación y el desarrollo de personas de diferentes razas, culturas y religiones. En la VII edición, correspondiente al año 2019, se modificó el nombre de la convocatoria de los premios para rendir homenaje a la labor desarrollada por el anterior director de la Cátedra D. Luis Rodríguez. La convocatoria del presente curso 22-23 es la edición XI y cuenta con cuatro ejes temáticos: educación inclusiva, educación plurilingüe, economía, responsabilidad social, ética y diversidad cultural; y ciudadanía y género.

El Congreso Internacional de Educación Intercultural y Género, segunda de las acciones clave, celebra en 2023 su V edición desde 2019 que inició su andadura con el título *I Congreso Internacional de Educación Intercultural y Género: una mirada inclusiva es posible*. El objetivo fundamental es generar un espacio de reflexión y análisis sobre el impacto en la sociedad del siglo XXI en la interculturalidad analizada con perspectiva de género, cuya edición 2023 está centrada en Inteligencia Artificial como amenaza u oportunidad para la igualdad.

La Cátedra Unesco de Resolución de Conflictos tiene entre sus finalidades la divulgación y formación en el ámbito de la resolución de conflictos, la cultura de la paz, el estudio de las Alianzas de Civilizaciones y, en definitiva, el conocimiento, la investigación y la aportación de los valores del diálogo como elementos indispensables de entender el mundo. Su organigrama está formado por D. Manuel Torres como director, D. Fernando López como subdirector y Dña. Cristina E. Coca como responsable de administración y relaciones institucionales. Desde su creación en 2006 ha desarrollado un conjunto de actividades en las que han participado casi un millar de personas entre profesorado, estudiantado y ciudadanos y ciudadanas en general, como presenta su web. Entre sus acciones

clave que vinculan a inclusión se sitúan en el marco de la Docencia el Máster interuniversitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos fruto de un convenio las universidades andaluzas de Granada, Córdoba, Cádiz y Málaga; y en el ámbito de la divulgación el Congreso Córdoba Ciudad de Encuentro y Diálogo que celebra en este 2023 su VIII edición y tiene por título Bienestar y Paz a través de la Educación y la Investigación.

4.2. Las Aulas

Las Aulas en la UCO están reguladas por el Reglamento General de Aulas de Proyección Social y Cultural de la UCO (CG 27/03/2020) cuyo Capítulo I en sus artículos 2 y 3 se define su Naturaleza y objetivos:

2. Las Aulas de Proyección Social y Cultural se configuran como grupos de trabajo formados exclusivamente por miembros de la comunidad universitaria (UCO), para el desarrollo de actividades de Extensión y Proyección social y cultural. Estas Aulas se regirán en base a los Estatutos de la Universidad de Córdoba (EUCO) y al presente reglamento.
3. Son objetivos de las Aulas de Proyección Social y Cultural de la UCO: a) Promover la extensión universitaria en materia social y cultural, especializada o concretada en sectores de actuación temáticos y/o artísticos. b) Favorecer la participación de la comunidad universitaria en actividades extraacadémicas no vinculadas con la actividad común docente, investigadora, o de administración y servicios. c) Dotar a la Universidad de Córdoba de instrumentos y estructuras representativas de la misma en el ámbito artístico, escénico, cultural y/o social. d) Dinamizar la vida universitaria en materia cultural y social.

Identificamos dos Aulas de Proyección social y cultural de la UCO dependientes del Vicerrectorado de Estudiantes y Cultura que se encuentran vincu-



ladas al campo de estudio de este Diagnóstico de Inclusión: el Aula de Mejora Educativa y el Aula de Sinhogarismo.

El Aula de Mejora Educativa (AME) se regula por el Reglamento 31/2021 de Funcionamiento del Aula de Mejora Educativa de la UCO (CG 24/05/2021) que presenta como finalidad el fomento de la mejora en la educación y la proyección social de la misma que refleja que entre las funciones del Aula se encuentran las siguientes:

- a) Extensión universitaria en las materias que sean objeto de su ámbito específico.
 - b) Propuesta y tutela de cursos de extensión universitaria de la Universidad de Córdoba, y siempre de conformidad y siguiendo lo establecido en la normativa vigente que regula estas enseñanzas en la Universidad de Córdoba.
 - c) Propuesta, organización y desarrollo de actividades, jornadas, certámenes y eventos en general que supongan reflexionar, profundizar o debatir aspectos propios de su ámbito de estudio y/o manifestación artística.
 - d) Actividades y desarrollo de iniciativas de promoción, producción y creación cultural y/o artística.
 - e) Cooperación con instituciones educativas en proyectos de innovación educativa que fortalezcan la presencia de la Universidad de Córdoba en el contexto local, nacional o internacional.
2. En el ejercicio de sus funciones el Aula de Mejora Educativa de la Universidad de Córdoba será supervisada por la Comisión de Cultura y Proyección Social de dicha Universidad.

AME está formada por un grupo de profesores y profesoras vinculadas a la FCEP Tiene como finalidad situar a la educación y, especialmente la difusión de las evidencias científicas de impacto social, en el centro del debate académico difundiendo en la comunidad educativa andaluza. Entre sus actividades más destacadas mostradas en su memoria 2020-21 se encuentran la participación y cooperación con la red de escuelas Comunidades de Aprendizaje (CdA), voluntariado universitario en CdA, Tertulias Pedagógicas Dialógicas y actividades culturales. Durante el curso 2022-23 ha estado coordinada por la profesora Dña. Eva F. Hinojosa Pareja.

El Aula de Sinhogarismo es una estructura de proyección social y cultural universitaria de reciente creación, en 2022, cuyo Reglamento 26/2022 de funcionamiento (CG 25/11/22) presenta que tiene como finalidad "la creación de un espacio de encuentro y reflexión en torno al sinhogarismo para llevar a cabo una investigación social comprometida en la Universidad de Córdoba". Con este objetivo pretende ser un espacio para organizar y desarrollar actividades, jornadas, certámenes y eventos "para la transferencia y para contribuir a la visibilización, transformación y mejora de estos escenarios de extrema vulnerabilidad mejorando el bienestar de las personas en situación de sin hogar y especialmente las mujeres".

La coordinación del Aula es asumida por las profesoras Dña. Amalia Reina y Dña. Carmen Cruz, adscritas a la FCEP. Ambas investigadoras pertenecientes al grupo iCOM, investigación social comprometida desde donde realizan aportaciones a la investigación y transferencia en sinhogarismo a través de diversos proyectos.



CAPÍTULO 3.

METODOLOGÍA

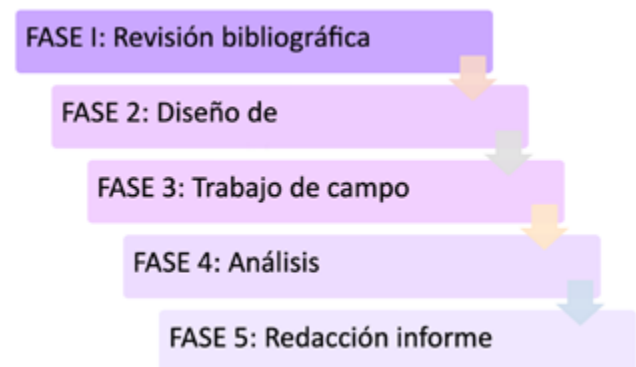
El objetivo de este capítulo es describir el procedimiento seguido para la realización del diagnóstico de inclusión de la UCO. Para ello, se describen las fases de trabajo, el instrumento, las técnicas para recopilar la información, los y las participantes y el procedimiento de análisis de datos.

1. Fases de trabajo

La elaboración del diagnóstico se ha realizado desde el mes de octubre de 2022, momento en el que se realizó el encargo por parte del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social a las investigadoras, hasta el 30 de septiembre de 2023 mediante la entrega del informe final. Durante ese periodo de tiempo, el trabajo se ha estructurado en cinco fases diferenciadas (ver Figura 7) cuyos objetivos y actividades principales se detallan en la tabla 3. A pesar de estar estructurado de forma lineal, algunas fases (en concreto la tres, cuatro y cinco) se han llevado a cabo de forma cíclica. En la fase de trabajo de campo se estableció como fecha límite para la recogida de datos el día 15 de junio de 2023. Esa fase, en concreto, se inició en

noviembre de 2022 con la solicitud –mediante la presentación de un documento (ver anexo 1)– de colaboración a todo el equipo de dirección de la UCO en la realización de entrevistas o aportando la información requerida de acuerdo con su ámbito de gestión. Durante las distintas fases se ha elaborado información de carácter divulgativa que ha sido difundida a través de las redes sociales con el *hashtag* #PlanInclusiónUCO y #UCOInclusiva. Una vez entregado el informe final se diseñarán acciones para su difusión entre la comunidad universitaria de forma que se inicie el proceso de diseño del Plan de Inclusión de la UCO.

Figura 7. Fases del diagnóstico



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Tabla 3. Fases, objetivos y actividades del proceso de elaboración del diagnóstico de inclusión en la UCO

FASE	OBJETIVOS	ACTIVIDADES
Revisión bibliográfica	<p>Conocer e identificar normativa y estudios actualizados sobre inclusión en el ámbito universitario.</p> <p>Adoptar un posicionamiento teórico.</p>	<p>Revisión bibliográfica y legislativa sobre inclusión en educación superior en el ámbito supranacional, nacional y local.</p> <p>Definición conceptual.</p> <p>Acuerdo sobre las políticas que serán objeto de análisis y a qué colectivos en situación de vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentados se tendrá en consideración en el objeto de análisis.</p>
Diseño de instrumentos	<p>Diseñar el instrumento de diagnóstico y las técnicas de investigación para la recogida de información.</p>	<p>Revisión de instrumentos de evaluación en materia de inclusión publicados.</p> <p>Selección del instrumento (ANECA, <i>Marco para la autoevaluación para las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de las personas con discapacidad y necesidades de apoyo en el ámbito académico</i>, Nyssen 2023).</p> <p>Revisión de informe de Eurydice (2022) y toma de decisiones de acuerdo con los resultados de evaluación presentados y los objetivos del diagnóstico en la UCO.</p> <p>Revisión de los 17 ODS y sus metas. Selección y adaptación de los ODS y las metas acordes a los objetivos del diagnóstico. Estos fueron: O.4 (metas 4.3, 4.5 y 4.7), O.5 (metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5), O.10 (metas 10.3, 10.4) y O.16 (metas 16.1, 16.3, 16.6 y 16.7).</p> <p>Elaboración del instrumento definitivo (UCODInclusión), tomando en consideración: Nyssen (2023), Eurydice (2022), los ODS y sus metas. Toma de decisiones sobre los Bloques, tipos de actuación e indicadores objeto de análisis. Eliminación, inclusión y nueva redacción de indicadores acordes a los objetivos del diagnóstico de la UCO.</p> <p>Decisión sobre las técnicas de recopilación de datos para dar respuesta al instrumento (Bloques, Ámbitos, Tipos de Actuación, Indicadores).</p> <p>Diseño de protocolos para la recogida de información (entrevistas, cuestionario de preguntas abiertas y grupos focales).</p> <p>Identificación y contacto con participantes.</p>
Trabajo de campo	<p>Recogida de datos.</p> <p>Recopilar la documentación necesaria de la UCO</p> <p>Recabar los datos y cifras sobre presencia de estudiantes y su progresión en la UCO, así como sobre presencia y distribución de PDI, PI y PTGAS en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p>	<p>Presentación del diagnóstico al equipo de dirección de la UCO.</p> <p>Presentación del equipo de investigación y contacto con participantes.</p> <p>Desarrollo de las entrevistas y los grupos focales. Envío de cuestionarios de preguntas abiertas.</p> <p>Selección de documentación para su posterior análisis.</p> <p>Exploración en portales y páginas web de la UCO.</p> <p>Recolección de los datos y cifras necesarios.</p>
Análisis	<p>Analizar, acorde al instrumento, el contenido de las entrevistas y los grupos focales.</p> <p>Analizar la documentación seleccionada, acorde al instrumento.</p> <p>Analizar los datos y cifras de la UCO.</p>	<p>Transcripción y análisis del contenido de las entrevistas y grupos focales.</p> <p>Análisis de contenido de la documentación y de cuestionarios de preguntas abiertas.</p> <p>Análisis descriptivo de los datos y cifras de la UCO.</p>
Redacción informe final	<p>Redactar el informe final Diagnóstico de Inclusión en la UCO que sirva de antecedente para la elaboración del I Plan de Inclusión de la institución.</p>	<p>Redacción del informe.</p>



2. Instrumento: UCODInclusión

La construcción del instrumento para el diagnóstico de inclusión en la UCO (UCODInclusión) se ha elaborado teniendo en cuenta los siguientes trabajos:

(1) El instrumento elaborado por ANECA a través del Observatorio de la Calidad del Sistema Español de Universidades denominado: *Marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad y necesidades de apoyo en el ámbito educativo*. En concreto, se ha usado el cuestionario enviado a todas las universidades españolas en el año 2021 y cuyo interés fue consultar con las universidades sobre: (1): el grado de importancia de los tipos de actuación por parte de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad; 2) la identificación de las acciones que las universidades identifican claves para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad (cuestionario disponible desde la página 438 en Nyssen, 2023).

El instrumento diseñado por ANECA y coordinado por Nyssen (2023) y que se ha tomado de referencia para este diagnóstico se organiza de la siguiente manera:

- Bloque A. Organización y Gobernanza
 - Ámbitos (2)
 - Tipos de Actuación (10)
 - Indicadores
- Bloque B. Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad
 - Ámbitos (2)
 - Tipos de Actuación (4)
 - Indicadores

- Bloque C. Estudiantado (futuros y futuras estudiantes universitarios, estudiantes universitarios/as y egresados/as).
 - Ámbitos (7)
 - Tipos de Actuación (16)
 - Indicadores
 - Bloque D-1. Personal de Administración y Servicios (PAS)
 - Ámbitos (4)
 - Tipos de Actuación (12)
 - Indicadores
 - Bloque D-2. Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal investigador (PI)
 - Ámbitos (4)
 - Tipos de Actuación (9)
 - Indicadores
 - Bloque E. Sociedad en su conjunto
 - Ámbitos (4)
 - Tipos de Actuación (20)
 - Indicadores
- (2) Los trabajos de Eurydice (2022) y los ODS, en concreto el 10. Reducción de las desigualdades y su meta 10.1. Estos trabajos se tomaron de referencia para ampliar el objeto de análisis del instrumento elaborado por ANECA, identificado anteriormente y circunscrito estrictamente a discapacidad y necesidades de apoyo en el ámbito académico. Como se adelantó en el capítulo 1, el diagnóstico de inclusión de la UCO amplía el análisis a la situación de vulnerabilidad, desigualdad e infrarrepresentación referido a seis características: edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen y etnia.
- (3) La Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos por Naciones Unidas en 2015. Se revisaron los ODS y sus metas y se establecieron conexiones con el instrumento de la ANECA. El diagnóstico de inclusión de la UCO contribuye al desarrollo de los ODS:



- 4 "Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos" (metas 4.3., 4.5. y 4.7.)
- 5 "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (metas 5.1., 5.2., 5.4. y 5.5.)
- 10 "Reducir la desigualdad en los países y entre ellos" (metas 10.3. y 10.4.)
- 16 "Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas" (metas 16.1., 16.3., 16.6. y 16.7.).

Tomando como referencia estos tres documentos, se ha realizado una adaptación al contexto y momento actual y el instrumento UCODInclusión que se ha elaborado ha quedado conformado en relación con 5 bloques (que incluyen distintos ámbitos, tipos de actuación e indicadores). Además de establecerse relaciones entre las metas y los ámbitos de actuación, se incluyeron indicadores concretos que dieran respuesta a las metas seleccionadas. También es importante señalar que el equipo de investigación decidió modificar la redacción de los indicadores para hacerlos compatibles con el objeto de análisis que trascendía el estudio de la situación de personas con discapacidad en la universidad hasta las 6 condiciones que generan vulnerabilidad, desigualdad e infrarrepresentación: edad, sexo, discapacidad, condición socio-económica, origen y etnia.

Aun reconociendo el interés del Bloque E. Sociedad, presente en el instrumento original de ANECA, se planea no incluirlo en esta primera fase y realizar su estudio en fases posteriores. A pesar de ello, en algunos casos se hace referencia a este contenido pues no es posible, ni deseable, establecer una diferencia estrictamente separada entre políticas universitarias y de proyección social. Los ámbitos,

tipos de actuación e indicadores que se han eliminado del instrumento diseñado para este diagnóstico y que no han sido objeto de análisis han sido los relacionados con accesibilidad (pues se prevé la elaboración de un plan de accesibilidad específico en la UCO) y los correspondientes al desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje, ya que se prevé su estudio en fases posteriores.

Dadas todas estas adaptaciones y cambios con el instrumento de Nyssen (2023), es importante señalar que en el instrumento UCODInclusión la numeración de los distintos ámbitos y tipos de actuación es correlativa. De forma resumida, UCODInclusión se estructura de la siguiente manera:

- Bloque A: Organización y Gobernanza.
 - Ámbitos (2)
 - Tipos de Actuación (7)
 - Indicadores (28)
- Bloque B: Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad.
 - Ámbitos (2)
 - Tipos de Actuación (4)
 - Indicadores (9)
- Bloque C: Estudiantado (futuros y futuras estudiantes universitarios, estudiantes universitarios/as y egresados/as).
 - Ámbitos (4)
 - Tipos de Actuación (8)
 - Indicadores (25)
- Bloque D-1: Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios (PTGAS)⁷.
 - Ámbitos (3)
 - Tipos de Actuación (7)
 - Indicadores (16)

⁷ Término incorporado en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario en sustitución a PAS.



- Bloque D-2 Personal Docente e Investigador (PDI).
 - Ámbitos (4)
 - Tipos de Actuación (9)
 - Indicadores (16)

De forma detallada, el instrumento elaborado y utilizado puede consultarse en anexo 2.

3. Técnicas para la recopilación de los datos

Para dar respuesta a los datos solicitados en el instrumento UCODIncluye se diseñaron distintas técnicas que permitieran recopilar los datos acordes al objeto de cada bloque y tipos de actuación. Las técnicas usadas han sido:

- Entrevistas
- Cuestionarios de preguntas abiertas
- Grupos focales
- Documental y análisis de páginas web

Se elaboraron guiones de trabajo para las entrevistas (anexos del 3 al 11), cuestionarios de preguntas abiertas (anexos del 12 al 14) y grupos focales (anexos del 15 al 17) y se identificaron los y las informantes más convenientes para dar respuesta a cada tipo de actuación. Los cuestionarios de preguntas abiertas fueron realizados por escrito, vía correo electrónico, cuando la información solicitada correspondía con un número de preguntas reducido o cuando correspondía a varias personas realizar las mismas preguntas (por ejemplo, cuando se preguntó a todas las personas responsables de ordenación académica de todos los centros y facultades de la UCO). Cuando se realizaron entrevistas y en los grupos focales, los y las participantes firmaron un documento de consentimiento informado (ver anexo 18).

La recopilación de la documentación se ha realizado por varias vías: bien accediendo a BOUCO, explorando en la web de la UCO y sus distintos portales y servicios, o bien a través de menciones expresas a documentos en las entrevistas y grupos focales. El total de documentos que se han recopilado han sido 65 y los sitios web han sido 23 (ver anexo 19).

Los datos y cifras de estudiantes, PDI, PI y PTGAS han sido facilitados por la Sección de Gestión de Datos y Estadística de la UCO, a quienes se les ha solicitado desagregados por las distintas condiciones o situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación, así como por macroáreas de conocimiento en el caso del estudiantado, y por categorías profesionales en el PDI, PI y PTGAS. Cabe especificar las siguientes consideraciones al respecto:

- En las variables sexo, edad y discapacidad, los datos responden a información proporcionada por la propia persona a la institución.
- Se considera la discapacidad a partir del 33% reconocido.
- El nivel socioeconómico ha sido identificado a través de dos tipos de indicadores: disfrutar de beca o ayuda del Ministerio de Educación y Formación Profesional para estudios de Grado y Máster en estudiantes, y las retribuciones anuales percibidas en PDI, PI y PTGAS. En este último caso, están actualizadas a fecha de 31 de diciembre de 2021.
- El origen extranjero solo ha sido posible identificarlo en el caso de estudiantes, para lo que se ha tenido como referencia el domicilio familiar que indica su documentación administrativa (clasificándose en Córdoba y provincia, resto de España y fuera de ella).



4. Participantes

Para la realización de las entrevistas, grupos focales y cuestionarios se identificaron a las personas responsables de las políticas de gobierno en la UCO, así como a PDI, estudiantes y PTGAS que estuvieran dispuestas a participar. Se contactaron y se reservó un día y hora para realizarlos. La mayoría de las entrevistas fueron individuales, pero también se hicieron en parejas cuando el contenido así lo permitía o era posible por disponibilidad de los/as informantes. En todos los casos, se firmó un documento de consentimiento informado, de manera que las entrevistas y grupos focales se grabaron en formato de audio. Se explicó a todos los participantes que se garantizaba su anonimato, por ello, cuando se presentan los datos se identifican según sean: Responsables (personas que ocupan algún cargo con responsabilidad, rectorado o equipo directivo de centro o facultad, en la UCO), Estudiante, PDI, PI o PTGAS.

Las entrevistas se realizaron a personas responsables de la política de gobierno de la UCO en sus despachos del rectorado o facultad. Los guiones de entrevista fueron distintos en cada caso, atendiendo al diseño del instrumento, el bloque y los indicadores de cada tipo de actuación. La duración de las entrevistas varió entre 40 minutos, la más corta y una hora y media, la más larga. Han participado en las entrevistas miembros del equipo de gobierno pertenecientes a:

- Gerencia
- Responsables del Vicerrectorado de Política Científica
- Responsables del Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
- Responsables del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social

- Responsables del Vicerrectorado de Estudios de Grado, Calidad e Innovación Docente
- Responsables del Vicerrectorado de Estudiantes y Cultura
- Responsables y personal del Vicerrectorado de Transformación digital y gestión de datos

Se realizaron tres grupos focales distintos: uno con Estudiantes, otro con PDI y otro con PTGAS. Los guiones fueron distintos en cada caso, aunque existieron preguntas comunes a los tres. La selección y contacto con las personas se realizó de forma intencional, los tres grupos focales se realizaron en Rectorado. Atendiendo a la disponibilidad de las personas consultadas, los grupos focales estuvieron compuestos por cinco personas (en los de PDI y PTGAS) y seis personas (en el de estudiantes). En todos ellos, estuvieron presentes mujeres y hombres. El grupo focal de estudiantes se conformó con personas en alguna de las situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentados identificadas como objeto de estudio en este diagnóstico (con discapacidad, becados, de etnia gitana, con edad superior a la habitual). Se procuró que estuvieran cursando estudios en distintas áreas de conocimiento. Al grupo focal de PDI asistieron mujeres y hombres, de diferente edad y con distinta categoría profesional (cátedra, funcionariado, ayudante doctor, sustituto interino). Quienes participaron en el grupo focal del PTGAS fueron mujeres y hombres de distinta categoría profesional, cargo, representantes de junta de personal y comité de empresa.

El Consejo de estudiantes y el Consejo Social fueron invitados a participar en el grupo focal de estudiantes, pero en ninguno de los casos se contó con su asistencia.

Se realizaron cuestionarios de preguntas abiertas utilizando la vía de correo electrónico dirigido a personas concretas. Se decidió realizarlos cuando se estimó que el número de preguntas no era lo suficientemente significativo como para acordar



una entrevista, no obstante, se ofreció a estas personas la opción de responderlas por teléfono o de manera presencial. Quienes contestaron, lo hicieron por escrito.

El número de personas con las que se ha contactado para realizar las entrevistas, grupos focales y cuestionarios ha superado el medio centenar, todos y todas miembros de la comunidad universitaria en calidad de responsables del equipo de gobierno de rectorado y de los centros o facultades, de estudiantes, de PDI o de PTGAS.

5. Procedimiento de análisis

Las entrevistas y grupos focales fueron transcritas de forma literal y codificado su contenido atendiendo a los distintos Bloques, Ámbitos, Tipos de actuación e Indicadores. Del mismo modo, con la documentación seleccionada se realizó el mismo procedimiento. Se interpreta de forma relacionada.

Los datos se presentan organizados en los siguientes bloques:

- Bloque A: Organización y Gobernanza.

- Bloque B: Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad.
- Bloque C: Estudiantado.
- Bloque D-1: Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios (PTGAS).
- Bloque D-2: Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal investigador (PI).

La información responde a los distintos tipos de actuación. Los indicadores han servido de guion para presentar la información redactada en cada caso.

Respecto a los datos y cifras, han sido proporcionados a través de distintas tablas organizadas por colectivos. A partir de ellas, se han efectuado análisis de tipo descriptivo ilustrados con gráficos que se presentan en el capítulo cuatro.

Es importante destacar que la información recopilada ha sido a nivel de universidad, no se ha descendido al ámbito de facultad, centro o Grado.





CAPÍTULO 4.

LA INCLUSIÓN EN CIFRAS

Los avances científicos en materia de inclusión refieren la presencia y el progreso de todo el estudiantado y la comunidad universitaria, y en especial de aquellas personas y grupos en situación de vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentación, como dos dimensiones imprescindibles en la institucionalización de la educación inclusiva en cualquier etapa educativa (Ainscow et al., 2019; Álvarez y García-Cano, 2022; Echeita, 2019).

Este capítulo responde al objetivo del diagnóstico número 1 con el que se pretende identificar la presencia de los distintos colectivos de la comunidad universitaria en la UCO (estudiantes, PDI, PI y PTGAS) en función de la edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen y etnia (respecto a esta última condición no se han encontrado datos disponibles). Además, en el caso del colectivo estudiantil se analiza el progreso en sus estudios de Grado, al ser esta la tipología que posibilita un análisis longitudinal de mayor recorrido.

La presentación de la información se organiza en torno a los distintos colectivos en la institución, teniendo en consideración esta doble dimensión.

1. Presencia y progreso de estudiantes

Dentro de las distintas variables utilizadas para el análisis de la presencia y el progreso se han considerado las siguientes condiciones como identificadoras de una posible situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación atendiendo a los datos disponibles: en cuanto a la edad, tener más de 25 años; sexo, identificarse como mujer; discapacidad, tener reconocido un porcentaje igual o superior al 33% (los datos que se manejan responden a cuando las personas lo han identificado en los formularios institucionales. Pudiera ocurrir que hay personas con dicho reconocimiento, pero no se conoce por parte de la institución); condición socioeconómica, disfrutar de una beca para cursar estudios de Grado o Máster del Ministerio de Educación y Formación Profesional; origen, tener el domicilio familiar situado fuera de España.

El estudio de ambas dimensiones (presencia y progreso) que se presenta a continuación muestra, de manera general, una desigual presencia, distribución y/o progreso de estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación, ya sea en relación al porcentaje que representan estos colectivos en la sociedad española (Instituto Nacional de Estadística, 2023), como al porcentaje de estudiantado universitario que no se adscribe a ninguna de estas condiciones a nivel estatal (Ministerio de Universidades, 2023) y en la propia UCO. Aunque con grandes variaciones en función de la macroárea de conocimiento.



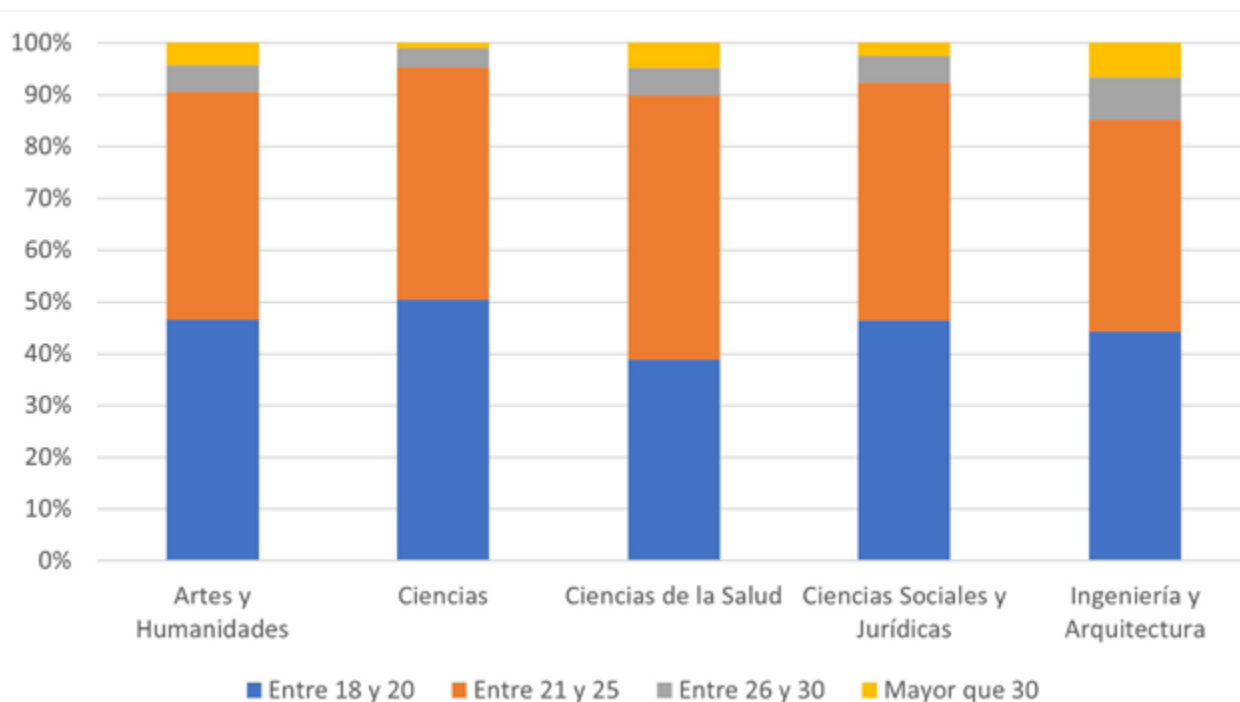
Por ello, y con el objeto de poder realizar en momentos posteriores análisis contextualizados con el ámbito estatal, en el caso de la presencia se ha considerado la macroárea de conocimiento (Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura) a la que pertenece la titulación en la que se encuentra matriculado⁸ el estudiantado como variable de agrupación en la interpretación de los datos. Para el progreso, además, se ha realizado un análisis de tipo longitudinal teniendo como variable de estudio el curso de matriculación de una determinada cohorte.

1.1. Estudiantes de Grado

El total de estudiantado matriculado en titulaciones de Grado en la UCO, durante el curso 2022-2023, es de 14.365 personas. De ellas, 2.432 están matriculadas en Artes y Humanidades, 2.072 en Ciencias, 2.776 en Ciencias de la Salud, 4.812 en Ciencias Sociales y Jurídicas y 2.273 en Ingeniería y Arquitectura.

Su edad oscila mayoritariamente entre los 18 y los 25 años (12.051 estudiantes, un 83,89%) en todas las macroáreas de conocimiento. Mientras que el estudiantado mayor de 25 años representa un 8,46% (1.215 estudiantes). No obstante, se aprecian variaciones si se centra la atención en las distintas franjas de edad, como ilustra el siguiente gráfico.

Figura 8. Porcentaje de estudiantes de Grado en función de su edad por macroáreas de conocimiento



8 Cuando un/una estudiante está matriculada en más de una titulación, se ha tenido en consideración solo una de ellas, con la intención de que el recuento no quedara sesgado por esta casuística. En cualquier caso, cabe aclarar que la desviación que produce en el recuento general esta circunstancia es mínima y no afectaría a la intención del análisis que se plantea.

Al comparar porcentualmente las distintas macroáreas de conocimiento, es Ciencias la que presenta el mayor porcentaje de personas matriculadas entre 18 y 20 años, prácticamente la mitad de su estudiantado, a la vez que el menor de mayo-

res de 25 años (4,34%). En cambio, el porcentaje más bajo de estudiantado entre 18 y 20 años se sitúa en Ciencias de la Salud, por debajo del 40%, mientras que es la macroárea donde hay un mayor porcentaje de estudiantes entre 21 y 25 años (47,51%). La macroárea en la que se encuentra el porcentaje más elevado de mayores de 25 años es Ingeniería y Arquitectura (14,25% del total de su estudiantado).

En cuanto al sexo, el 59,16% de estudiantes se identifican como mujeres (8.498 personas), aunque su presencia difiere considerablemente en función del macroárea de conocimiento, lo que evidencia la brecha de género en las titulaciones de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), Ciencias de la Salud o Artes y Humanidades a la que aluden, desde hace décadas, numerosos informes nacionales e internacionales (Ministerio de Universidades, 2023; UNESCO, 2021).

Figura 9. Porcentaje de mujeres y hombres en titulaciones de Grado por macroáreas de conocimiento

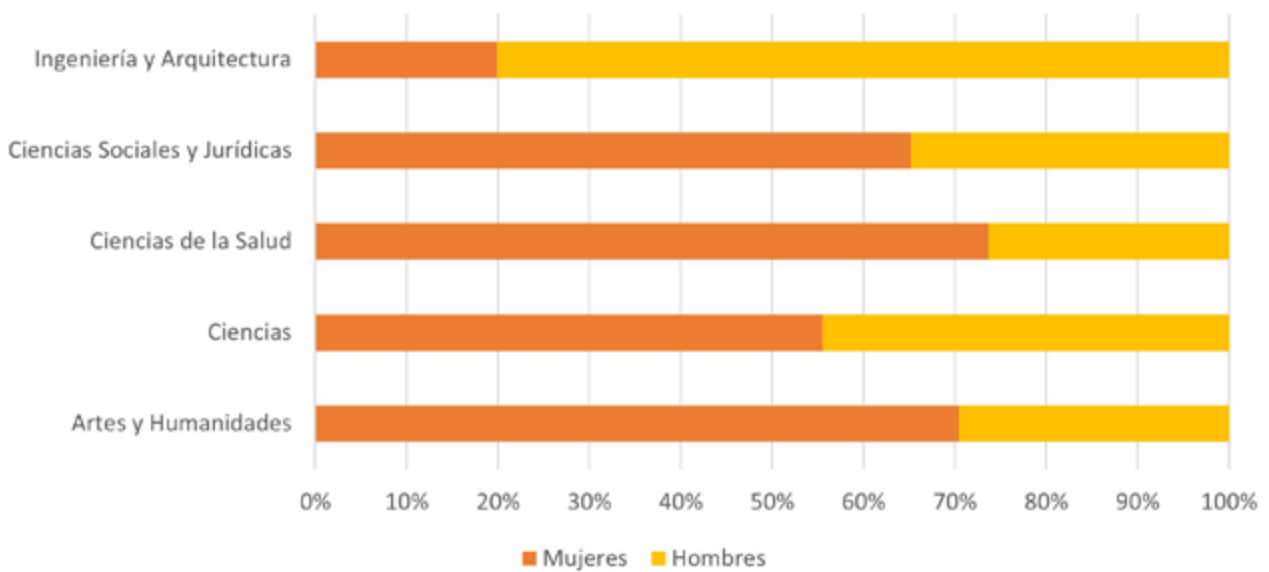
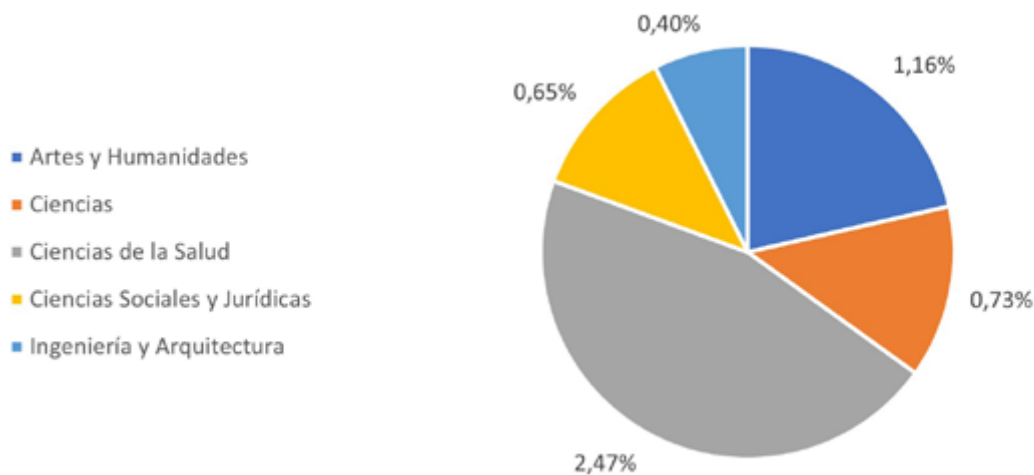


Figura 10. Porcentaje de estudiantes de Grado con discapacidad respecto al total de estudiantes por macroáreas de conocimiento



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Como se desprende de la gráfica anterior, en Ingeniería y Arquitectura hay una infrarrepresentación de las mujeres respecto al total de su estudiantado (19,89%), mientras en el resto de macroáreas superan el 50%. Por el contrario, en las macroáreas de Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas la presencia de hombres es inferior al 40% de su estudiantado.

Del total de estudiantes de Grado, un 1,04% señala tener reconocido un porcentaje igual o superior al 33% de discapacidad (150 personas). Cifra levemente superior al 1% correspondiente al estudiantado con discapacidad en universidades presenciales andaluzas (Dirección General de Personas con Discapacidad e Inclusión, 2022). Este porcentaje, a modo de promedio general, también se ve modificado en función de la macroárea de conocimiento en la que se encuentre matriculado el estudiantado.

Las personas con discapacidad representan, frente al total de estudiantes, porcentajes superiores al promedio general en las macroáreas de Ciencias de la Salud y de Artes y Humanidades, con un 2,47% y un 1,16% de su estudiantado respectivamente. Al contrario, ocurre en las macroáreas de Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias, en las que el estudiantado con discapacidad representa un 0,4%, un 0,65% y un 0,73% del total de personas matriculadas respectivamente.

Respecto a la condición socioeconómica, 4.676 estudiantes han disfrutado durante el curso 2022-2023 de beca para cursar estudios de Grado, lo que corresponde a un 32,55% del total. Como muestra la siguiente figura, su distribución en las distintas macroáreas de conocimiento oscila entre el 20 y el 40%.

Figura 11. Porcentaje de estudiantes de Grado con beca y sin beca por macroáreas de conocimiento

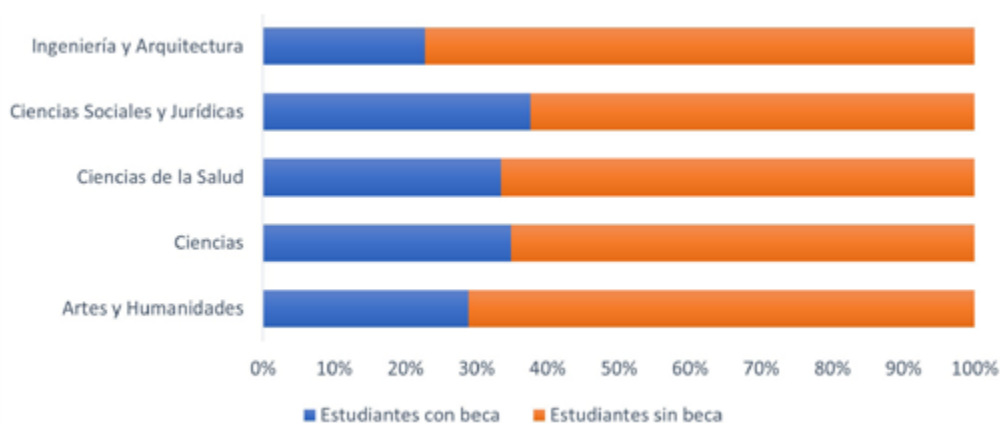
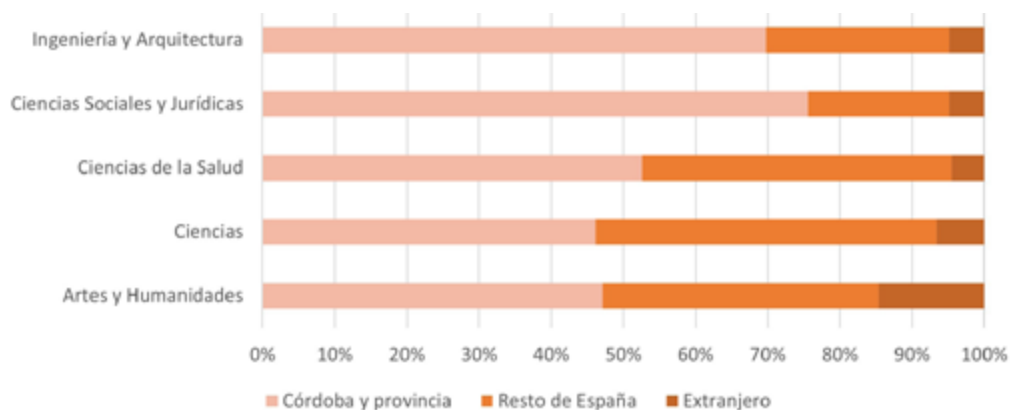


Figura 12. Porcentaje de estudiantes de Grado según su origen, por macroáreas de conocimiento



La macroárea en la que la proporción de estudiantes con beca supone un porcentaje mayor respecto al total de su estudiantado es en Ciencias Sociales y Jurídicas (37,59%). Mientras que en Ingeniería y Arquitectura es la macroárea en la que el porcentaje que representa el estudiantado becado es menor (22,70%). Las demás macroáreas, ya sea levemente por debajo, como Artes y Humanidades, o por encima, como Ciencias de la Salud y Ciencias, se aproximan más al promedio general del 32,55%.

Por último, el estudiantado de Grado de la UCO se caracteriza por tener su domicilio familiar en la ciudad de Córdoba o en la provincia de forma mayoritaria (8.780 estudiantes, que se corresponden con un 61,12% del total). El 32,15% (4.618 estudiantes) tienen su origen familiar en el resto de España, mientras que el 6,73% (967 estudiantes) tienen origen extranjero. Como en condiciones anteriores, su distribución por macroáreas de conocimiento difiere, oscilando entre el 5% y el 15% aproximadamente respecto al total de estudiantes en cada caso.

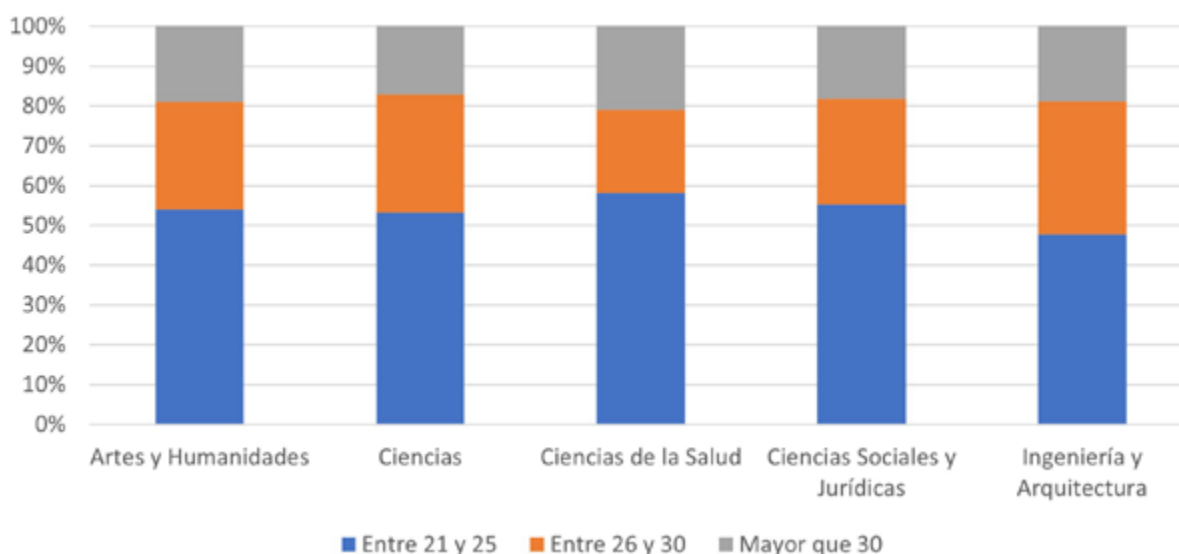
El análisis comparado de la distribución porcentual en función del origen evidencia una mayor concentración de estudiantes extranjeros en la macroárea de Artes y Humanidades, con un 14,63% del total.

Mientras que el resto de macroáreas presentan porcentajes próximos al 5% (4,88% en Ingeniería y Arquitectura, 4,92% en Ciencias Sociales y Jurídicas, 4,53% en Ciencias de la Salud y 6,61% en Ciencias). En cambio, en Ciencias Sociales y Jurídicas se concentra un porcentaje mayor de estudiantado de Córdoba y provincia (en torno al 75%), seguida de Ingeniería y Arquitectura (con un 70% de su estudiantado), mientras que el porcentaje más elevado de estudiantado con origen en el resto de España se ubica en Artes y Humanidades (47,25%).

1.2. Estudiantes de Máster

Durante el curso 2022-2023 en la UCO se encuentran 2.214 personas matriculadas en estudios de Máster. Su distribución por macroáreas de conocimiento es: 280 estudiantes en Artes y Humanidades, 158 en Ciencias, 239 en Ciencias de la Salud, 982 en Ciencias Sociales y Jurídicas y 535 en Ingeniería y Arquitectura (de 20 estudiantes no se dispone de información). Su edad oscila mayoritariamente entre los 21 y los 25 años (1.182 estudiantes, un 53,39% del total), sin apreciarse grandes variaciones porcentuales en función de la macroárea de conocimiento. El total de estudiantado mayor de 25 años es de 1.031, que representa el 46,57%.

Figura 13. Porcentaje de estudiantes de Máster en función de su edad por macroáreas de conocimiento



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

La distribución de las franjas de edad en las distintas macroáreas se muestra aproximada en el caso de Artes y Humanidades, Ciencias y Ciencias Sociales y Jurídicas: porcentajes superiores, aunque cercanos al 50% de estudiantado entre 21 y 25 años; entre el 26% y el 30% en el caso de la franja de edad de 26 a 30 años; y próximos al 20% en el estudiantado mayor de 30 años. Las mayores distancias se aprecian entre Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura, siendo la primera de ellas la que concentra mayor

porcentaje de estudiantado de 21 a 25 años (58,15%) y la segunda la que integra un porcentaje más elevado de personas entre 26 y 30 años (33,46%).

Al igual que se ha mostrado en los estudios de Grado, también en Másteres más de la mitad de estudiantes se identifican como mujeres (1.281 personas, 57,86%) y su distribución por macroáreas de conocimiento mantiene un patrón similar, como se aprecia en el siguiente gráfico.

Figura 14. Porcentaje de mujeres y hombres en titulaciones de Máster por macroáreas de conocimiento

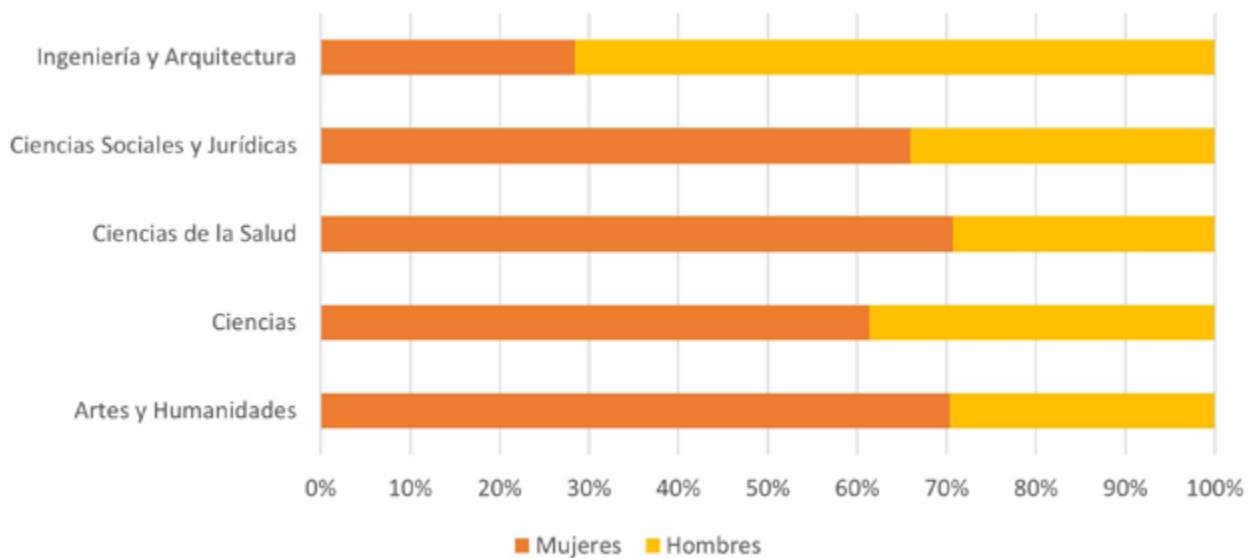
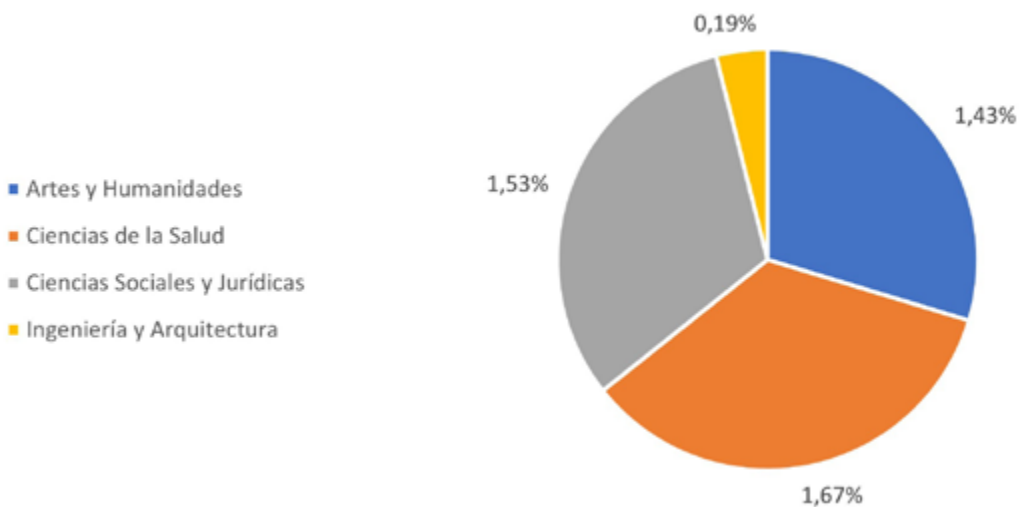


Figura 15 Porcentaje de estudiantes de Máster con discapacidad respecto al total de estudiantes por macroáreas de conocimiento



Si bien en la macroárea de Ingeniería y Arquitectura ha incrementado el porcentaje que representan las mujeres respecto a los estudios de Grado, sigue mostrándose infrarrepresentación (se sitúan por debajo del 30% de su estudiantado). Asimismo, las macroáreas de Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud son las que aglutinan un menor porcentaje de hombres (inferior al 30%).

En lo concerniente a la discapacidad, 24 estudiantes manifiestan tenerla reconocida, lo que supone un 1,08% del total, levemente por encima del porcentaje en los estudios de Grado. El siguiente gráfico muestra las diferencias entre macroáreas de conocimiento.

La macroárea de Ciencias de la Salud es donde el estudiantado con discapacidad representa un por-

centaje mayor respecto al total (1,67%). También por encima del porcentaje general se encuentran las macroáreas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Artes y Humanidades, en las que el estudiantado con discapacidad representa un 1,53% y un 1,43% respectivamente. Solo un estudiante con discapacidad está matriculado en estudios de Máster de Ingeniería y Arquitectura, que se corresponde con un 0,19% de su estudiantado. En la macroárea de Ciencias no hay personas con discapacidad matriculadas.

Un 25,50% del estudiantado ha disfrutado de beca de estudios de Máster durante el curso 2022-2023 (558 estudiantes), porcentaje 7 puntos inferior al encontrado en estudios de Grado. Su distribución por macroáreas de conocimiento es dispar, oscilando entre el 15% y el 34% aproximadamente.

Figura 16. Porcentaje de estudiantes de Máster con beca por macroáreas de conocimiento

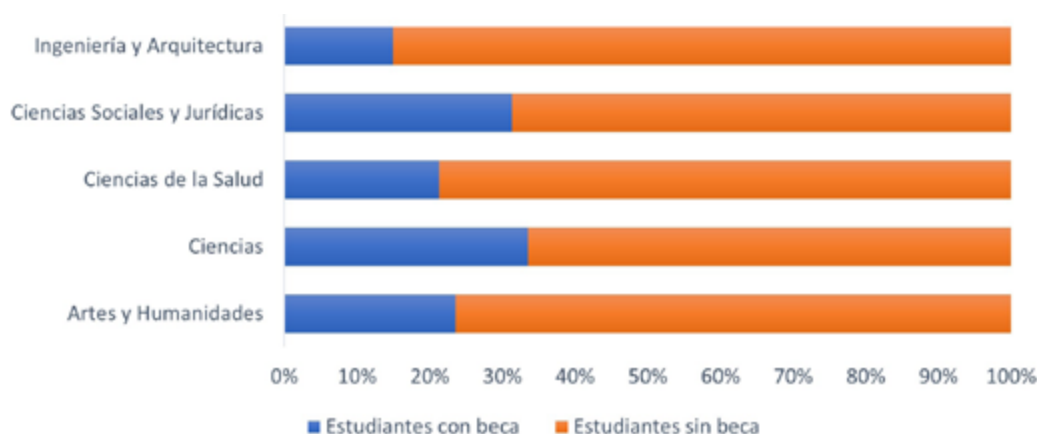
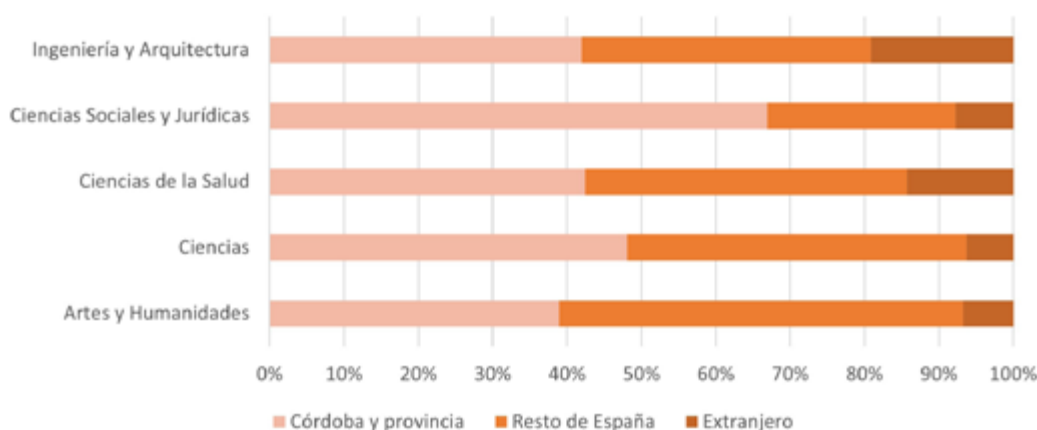


Figura 17. Porcentaje de estudiantes de Máster según su origen, por macroáreas de conocimiento



Mientras que en Ingeniería y Arquitectura se encuentra el porcentaje inferior de estudiantado con beca (14,95%), tanto en Ciencias como en Ciencias Sociales y Jurídicas este porcentaje supera el 30% de su estudiantado (33,54% y 31,36% respectivamente). Las macroáreas de Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud se sitúan más cercanas al promedio general del 25,50%.

Al igual que ocurre en estudios de Grado, también en Másteres la mayor parte del estudiantado tiene su domicilio familiar en Córdoba ciudad o provincia (1.166 estudiantes, un 52,66%). El 35,36% tiene su origen familiar en el resto de España (783 estudiantes), mientras que el 9,76% (261 estudiantes) son de origen extranjero.

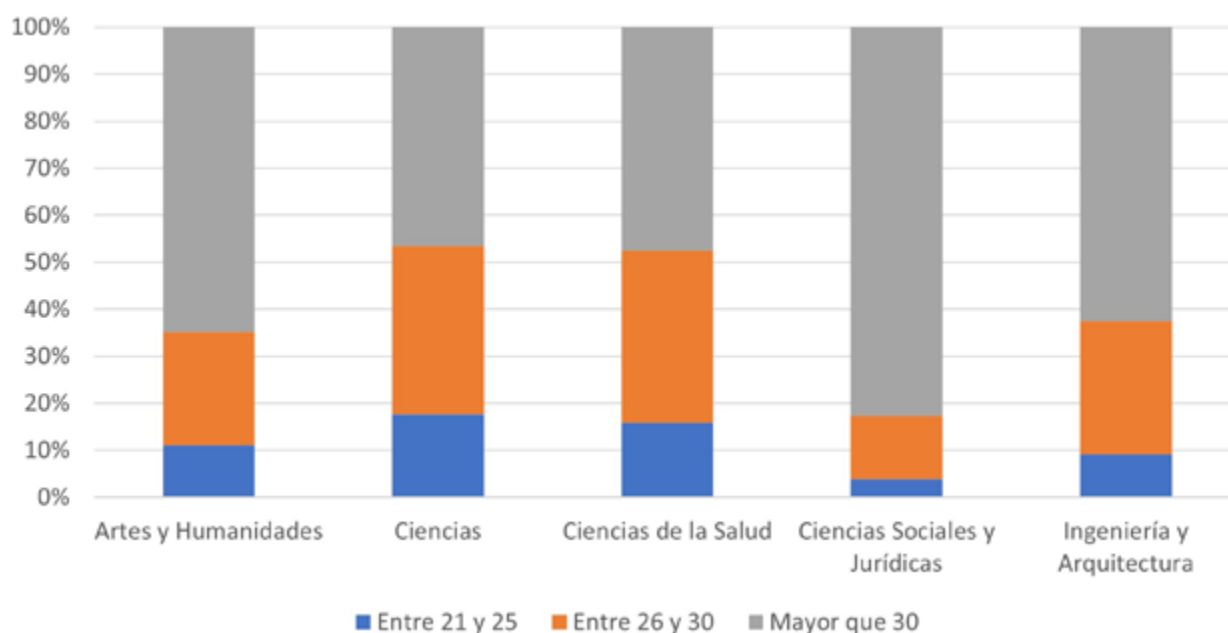
A diferencia de la distribución apreciada en los estudios de Grado, en el caso de Másteres el mayor porcentaje de estudiantado de origen extranjero se encuentra matriculado en titulaciones de Ingeniería y Arquitectura (un 19,07%), mientras que es inferior al 10% en Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias y Artes y Humanidades. Ciencias Sociales y Jurídicas continúa aglutinando el mayor porcentaje de

estudiantado de Córdoba y provincia (66,80%), si bien en el resto de macroáreas este estudiantado oscila entre porcentajes cercanos al 40% y al 50%. El porcentaje mayor de estudiantado procedente del resto de España se encuentra matriculado en Artes y Humanidades (un 54,29% del total de su estudiantado).

1.3. Estudiantes de Doctorado

En la UCO se encuentran 1.725 estudiantes matriculados en programas de Doctorado en el curso 2022-2023. De ellos y ellas, 281 cursan programas de Artes y Humanidades, 387 de Ciencias, 265 de Ciencias de la Salud, 495 de Ciencias Sociales y Jurídicas y 293 de Ingeniería y Arquitectura (en 4 casos no está determinada la macroárea de conocimiento). No se dispone de datos centralizados relativos a la condición socioeconómica (estudiantes becados/becadas) para este tipo de estudios. A diferencia de las anteriores etapas, en el caso de los programas de Doctorado el estudiantado es, mayoritariamente, mayor de 30 años (1.080 personas, lo que corresponde a un 62,61%).

Figura 18. Porcentaje de estudiantes de Doctorado en función de su edad por macroáreas de conocimiento



El contraste entre macroáreas de conocimiento muestra que los mayores porcentajes de estudiantado mayor de 30 años se encuentra matriculado en Ciencias Sociales y Jurídicas (82,63% de sus estudiantes está en esa franja de edad), Artes y Humanidades (64,77%) e Ingeniería y Arquitectura (62,46%), al tiempo que son las macroáreas que presentan un menor porcentaje de estudiantes menores de 25 años (3,84%, 11,03% y 9,22% respectivamente). Los

porcentajes más elevados de personas entre 21 y 25 años, así como entre 26 y 30, se encuentran en Ciencias (17,57% y 35,92% de su estudiantado) y Ciencias de la Salud (15,85% y 36,60%).

En cuanto al sexo, 912 se identifican como mujeres (52,87%) y, aunque su distribución es menos dispar que en etapas previas, siguen percibiéndose diferencias entre macroáreas.

Figura 19. Porcentaje de mujeres y hombres en programas de Doctorado por macroáreas de conocimiento

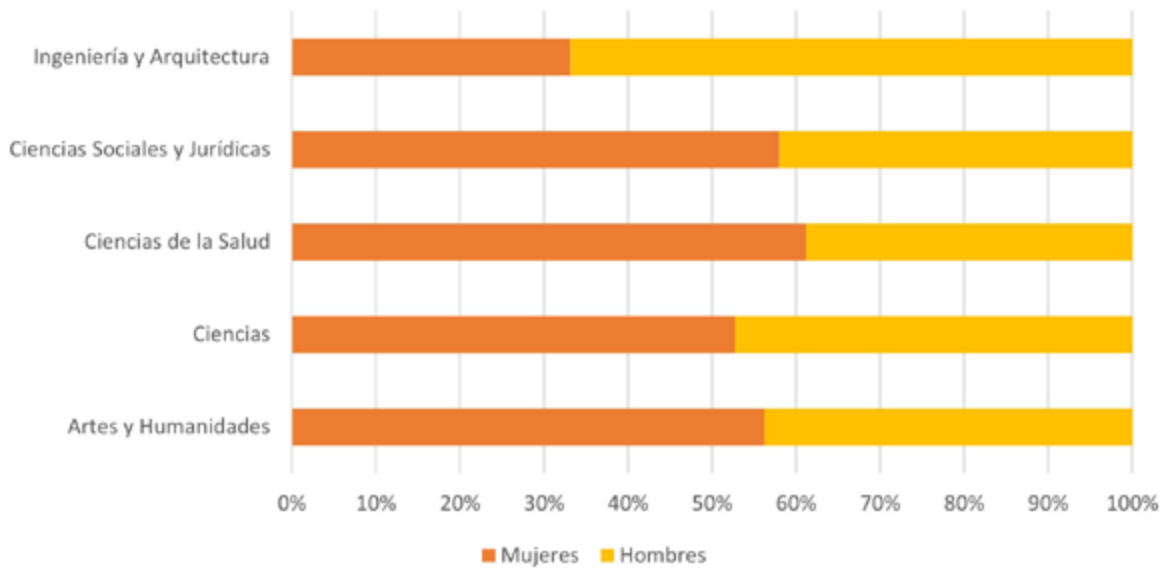
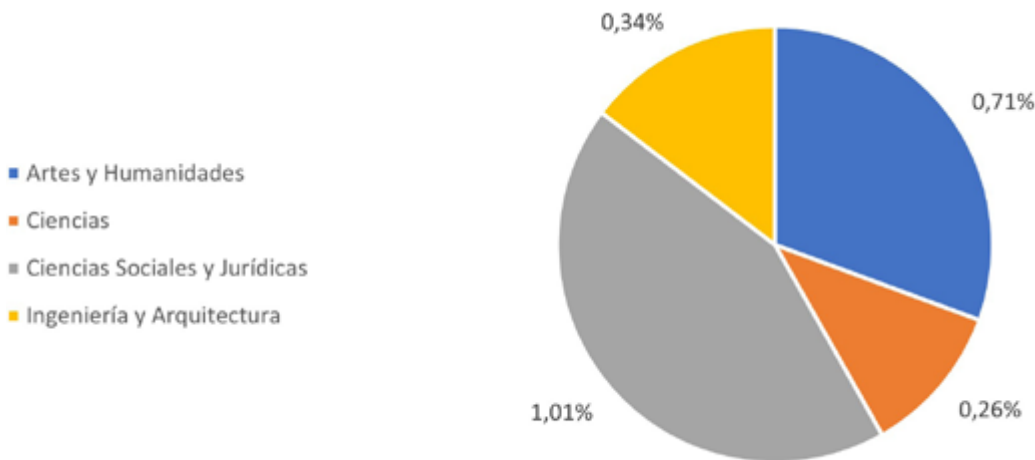


Figura 20. Porcentaje de estudiantes de Doctorado con discapacidad respecto al total de estudiantes por macroáreas de conocimiento



Nuevamente se aprecia un incremento del porcentaje de mujeres matriculadas en Ingeniería y Arquitectura (un 33,11% en este caso de estudios de Doctorado), aunque se mantiene su infrarrepresentación respecto a los hombres. Las demás macroáreas muestran una distribución más equiparada en función del sexo, especialmente si se compara con los porcentajes evidenciados en estudios de Grado y Máster. Aun así, sigue destacando Ciencias de la Salud, en la que el porcentaje de hombres es inferior al 40%.

Mientras que en Másteres se ve incrementado el porcentaje de personas con discapacidad respecto a Grados, en los estudios de Doctorado desciende a un 0,52% el estudiantado que señala tenerla reconocida (9 estudiantes). De ellos y ellas, ninguno cursa estudios en Ciencias de la Salud, como se puede apreciar en la siguiente gráfica.

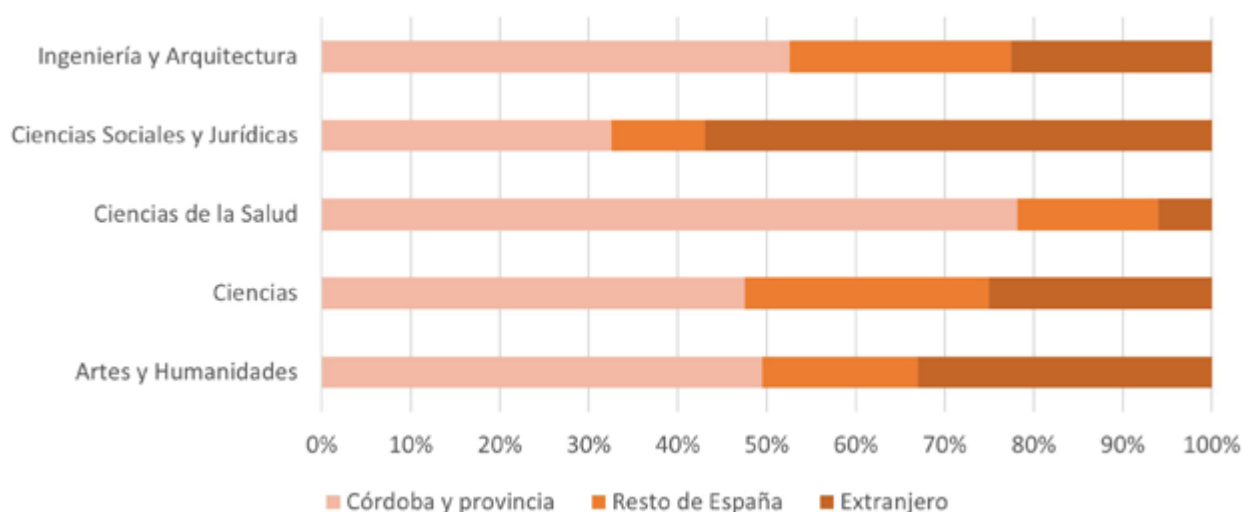
La macroárea de Ciencias Sociales y Jurídicas es en la que el estudiantado con discapacidad representa un porcentaje mayor del total (1,01%), mientras que Ciencias e Ingeniería y Arquitectura tienen una representación menor (0,26% y 0,34% respectivamente). En la macroárea de Artes y Humanidades, aunque por encima del porcentaje

general, el estudiantado con discapacidad representa el 0,71%.

En lo concerniente al origen, aunque siguen predominando los y las estudiantes con domicilio familiar en Córdoba o provincia, se intensifica la tendencia de descenso de este estudiantado e incremento de las personas de origen extranjero que ya se advertía en estudios de Máster. Concretamente están matriculados en estudios de Doctorado 845 estudiantes de Córdoba o provincia (48,99%), 558 tienen domicilio familiar en el resto de España (32,35%) y 322 tienen origen extranjero (18,67%).

El análisis porcentual contrastado en función de las macroáreas de conocimiento señala que los porcentajes más elevados de personas de origen extranjero se encuentran en Ciencias Sociales y Jurídicas, con más de la mitad de su estudiantado (56,97%) y en Artes y Humanidades (33,10%). Al contrario de Ciencias de la Salud, en la que el estudiantado extranjero representa un 6,04% y el de Córdoba o provincia es mayoritario, con un 78,11%. Los porcentajes más elevados de estudiantado con domicilio familiar en el resto de España están en las macroáreas de Ingeniería y Arquitectura (24,91%) y Ciencias (27,39%), aunque en ninguno de estos casos es el estudiantado mayoritario.

Figura 21. Porcentaje de estudiantes de Doctorado según su origen, por macroáreas de conocimiento

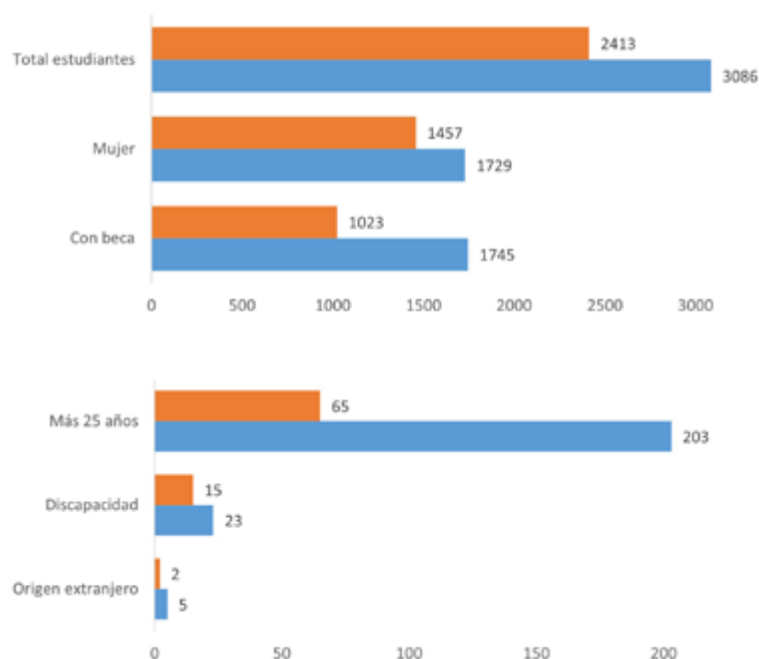


1.4. Progreso de estudiantes en estudios de Grado

El estudio del progreso de estudiantes de Grado se ha realizado a partir de los datos de matriculación⁹ y la tasa de abandono o cambio de estudios¹⁰. Los datos corresponden a la cohorte de estudiantes de Grado de la última promoción con información disponible sobre finalización de estudios (2018-2021) y se ha interpretado de manera comparada en los distintos grupos de personas en una posible situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.

Para facilitar la interpretación, se presenta en primer lugar una gráfica donde se muestran el número de estudiantes matriculados, en términos de frecuencias totales, en el primer curso de análisis de la cohorte (2018) y en el 4º curso (2021). Seguidamente, de manera que se permita un estudio comparado en función de las distintas condiciones, se realiza un análisis de la evolución a través de porcentajes. En él se considera como 100% el número inicial de matrículas de la cohorte en el curso 2018, tanto para el total del estudiantado como para cada grupo en función de las distintas condiciones estudiadas. Partiendo de ese 100%, la evolución se analiza a partir del % de esas matrículas que permanecen, es decir, que no abandonan o cambian de estudios en los cursos sucesivos.

Figura 22. Frecuencias de estudiantes de Grado según situaciones o condiciones de posible vulnerabilidad o infrarrepresentación, cohorte 2018 – 2021



Como se muestra en la gráfica, de los 3.086 estudiantes que comienzan sus estudios de Grado en 2018, más de la mitad eran mujeres y estudiantes con beca; mientras que las personas mayores de 25 años, con discapacidad y origen extranjero tenían una representación mucho menor. Sin embargo, las frecuencias de estudiantes que mantienen su matrícula en 2021 descienden a distintos ritmos según cada condición particular.

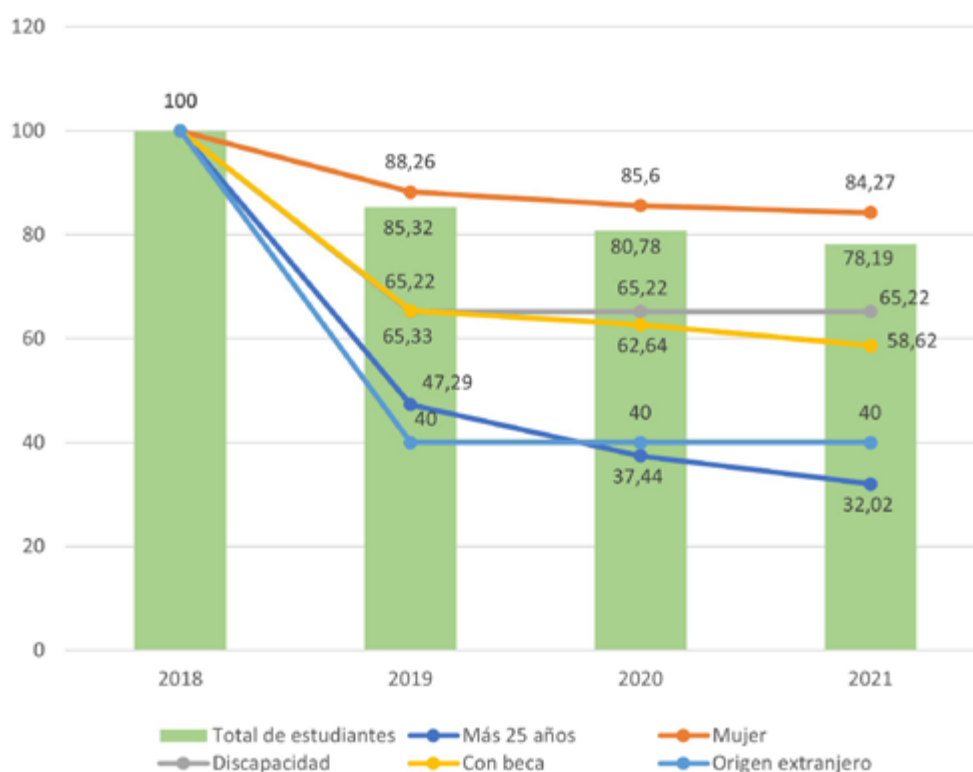
Ese descenso, en términos porcentuales, muestra que del total del estudiantado de la cohorte que inicia sus estudios de Grado en 2018, el 78,19% mantiene su matrícula en 2021. Este promedio se ve superado por las mujeres al disgregar los datos en función del sexo, colectivo que mantiene su matrícula en un 84,27%. Sin embargo, es mucho menor para el resto de las condiciones, destacando entre ellas con porcentajes inferiores al 50% las personas de origen extranjero (40%) y el estudiantado mayor de 25 años (con un porcentaje de mantenimiento de matrícula del 32,02%).

9 Para identificar el año de matrícula de cada estudiante, se ha considerado la asignatura matriculada en el curso más elevado.

10 Para la definición de la tasa global de abandono o cambio de estudios se ha considerado la realizada por el Ministerio de Universidades (2023) en su último informe de "Datos y cifras del Sistema Universitario Español, 2022-2023", concretándose en este diagnóstico como el porcentaje de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso en estudios de Grado que no se encuentran matriculados en los siguientes cursos o que se matriculan en estudios diferentes y, por tanto, no permanecen en la misma titulación.

I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Figura 23. Progreso cohorte 2018-2021 en estudios de Grado, porcentaje de matrículas que permanecen



En todas las variables estudiadas, así como en el total del estudiantado, el descenso de matrículas más brusco se produce en el primer curso, continuando a partir del segundo curso con un descenso más paulatino o manteniéndose igual, como es el caso de las personas con discapacidad o de origen extranjero.

Al igual que ocurre en el estudio de la presencia, también en el progreso se aprecian importantes diferencias en función de la macroárea de conocimiento.

Tabla 4. Tasa global de abandono o cambio de estudios según condiciones o situaciones de posible vulnerabilidad o infrarrepresentación, cohorte 2018-2021

SITUACIÓN/ CONDICIÓN	TASA GLOBAL DE ABANDONO O CAMBIO DE ESTUDIOS (%)					
	GENERAL	ARTES Y HUMANIDADES	CIENCIAS	CIENCIAS DE LA SALUD	CC SOCIALES Y JURÍDICAS	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
Edad (más de 25 años)	67,98	22,22	66,67	48	65,59	93,44
Sexo (mujer)	15,73	15,41	20,17	8,77	15,46	35,56
Discapacidad	34,78	20	50	0	66,67	100
Nivel socioeconómico (con beca)	41,38	42,32	50,19	28,08	37,06	58,26
Origen (extranjero)	60	-	100	0	50	100
Total estudiantes	21,81	17,57	23,60	10,12	20,66	38,84

El contraste entre las distintas variables estudiadas muestra que la condición de mujer es la única que mantiene una tasa global de abandono o cambio de estudios inferior a la total de la cohorte, 6,08 puntos por debajo de manera general, y con una disminución aproximadamente similar en las distintas macroáreas de conocimiento. El resto de las condiciones presentan tasas de abandono o cambio de estudios en general superiores en todas las macroáreas de conocimiento, aunque en el caso de las personas con discapacidad y de origen extranjero esta interpretación de resultados debe considerar que la baja frecuencia de estudiantes en algunas de las macroáreas pudiera afectar a su representación respecto al total de estudiantado.

La mayor tasa de abandono o cambio de estudios se ubica en las personas mayores de 25 años, con un 67,98% (46,17 puntos por encima de la tasa total), porcentaje general que es similar al obtenido en Ciencias y Ciencias Sociales y Jurídicas. Mientras que en Ingeniería y Arquitectura este porcentaje asciende hasta el 93,44%, es considerablemente inferior en Artes y Humanidades (22,22%) o en Ciencias de la Salud (48%), aunque siguen siendo cifras superiores a la tasa de abandono o cambio de estudios general de la cohorte en ambos casos.

A nivel general, la siguiente tasa más elevada corresponde al estudiantado de origen extranjero, con un 60%. Porcentaje que asciende al 100% en Ciencias e Ingeniería y Arquitectura, donde el estudiante matriculado al inicio de la cohorte no mantuvo su matrícula cuatro cursos después. En Artes y Humanidades no hay estudiantado mientras que en Ciencias de la Salud el/la estudiante mantuvo su matrícula y en Ciencias Sociales y Jurídicas la tasa es del 50%.

También superior en todas las macroáreas de conocimiento es la tasa de abandono o cambio de estudios del estudiantado con beca, situándose en un 41,38% a nivel general. El estudiantado de Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas presenta una tasa aproximada a este promedio,

al tiempo que Ciencias de la Salud (siguiendo la tendencia general en otras condiciones) es la macroárea que presenta una tasa más baja (28,08%). Ciencias e Ingeniería y Arquitectura nuevamente destacan por presentar los porcentajes más elevados de abandono o cambio de estudios, un 50,19% y un 58,26% respectivamente.

En cuanto al estudiantado con discapacidad, con una tasa global del 34,78%, encuentra las mayores distancias entre las diferentes macroáreas de conocimiento: desde un abandono o cambio de estudios de 0 en Ciencias de la Salud a la tasa del 100% hallada en Ingeniería y Arquitectura, oscilando entre el 20% en Artes y Humanidades y el 66,67 en Ciencias Sociales y Jurídicas.

2. Presencia del personal (PDI, PI y PTGAS)

En las variables que se utilizan para el análisis de la presencia de PDI, PI y PTGAS se han considerado las siguientes condiciones como identificadoras de una posible situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación: en cuanto a la edad, tener 60 años o más; sexo, identificarse como mujer; discapacidad, tener reconocido un porcentaje igual o superior al 33% (e identificarlo en los formularios institucionales); condición socioeconómica, recibir unas retribuciones anuales iguales o inferiores a 10.000 euros. No se dispone de datos en relación con el origen extranjero del personal.

Los datos se interpretan en función de la categoría profesional en cada uno de los colectivos.

2.1. Presencia de PDI

En la UCO hay un total de PDI de 1.499 personas, que se organizan en distintas categorías de profesorado funcionario y contratado: Catedrático/Catedrática

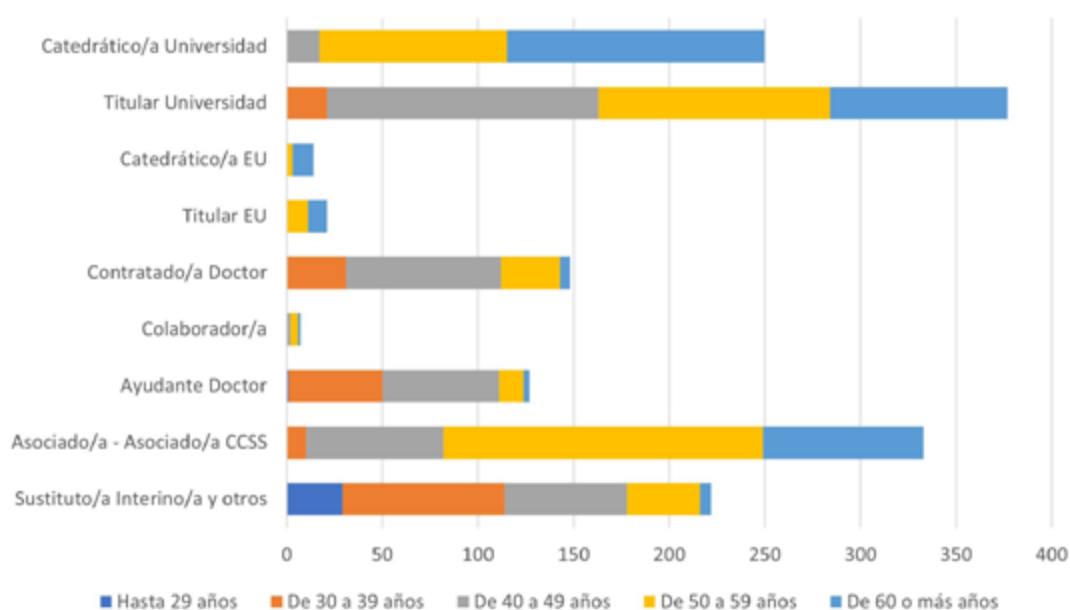


I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

de Universidad (250 personas), Titular de Universidad (377), Catedrático/Catedrática de Escuelas Universitarias (14), Titular de Escuela Universitaria (21), Profesorado Contratado Doctor (incluyendo a Contratado Doctor Interino) (148), Colaborador (7), Ayudante Doctor (127), Asociado/Asociada (incluyendo los conciertos con instituciones sanitarias) (333) y Profesorado Sustituto Interino (incluye también Maestros/Maestras -4- y Profesorado de Educación Secundaria en comisión de servicios -10-) (222). Estas cifras indican que los mayores porcentajes de PDI se sitúan en las categorías de Titular de Universidad (24,9%) y Profesorado Asociado (22%), con más del 20%, mientras que las categorías de Profesorado Colaborador (0,5%) y Catedrático/Catedrática de Escuela Universitaria (0,9%) son las menos numerosas, con menos del 1%.

En lo relativo a la edad, el 32,12% tiene entre 50 y 59 años y el 20,02% entre 40 y 49 años, siendo ambas las franjas más numerosas. El PDI con 60 años o más representan el 23,21%.

Figura 24. Frecuencias de PDI por rangos de edad en cada categoría profesional



De manera general, la edad aumenta a medida que asciende la categoría profesional, con la excepción del Profesorado Asociado. El PDI menor de 29 años se concentran casi exclusivamente en la figura de Profesorado Sustituto Interino mientras que el mayor de 60 está más presente en las categorías de Asociado/Asociada, Catedrático/Catedrática y Titular de Universidad.

En cuanto al sexo, el 38,82% del PDI se identifica como mujer (582 personas). Aunque los hombres son mayoritarios de manera general, se aprecian diferencias en función de la categoría profesional, como evidencia el siguiente gráfico.

El contraste por categorías profesionales señala cierta tendencia ascendente en el número de mujeres según desciende la categoría. Así, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en el Profesorado Sustituto Interino (50,90%), Profesorado Ayudante Doctor (48,80%) y Profesorado Contratado Doctor (48%), todas ellas categorías de personal contratado laboral. Mientras que los porcentajes más elevados de hombres se concentran en las categorías de Catedrático/Catedrática de Escuela Universitaria (85,70%) y Catedrático/Catedrática de Universidad (74%), categorías de profesorado

Figura 25. Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional de PDI

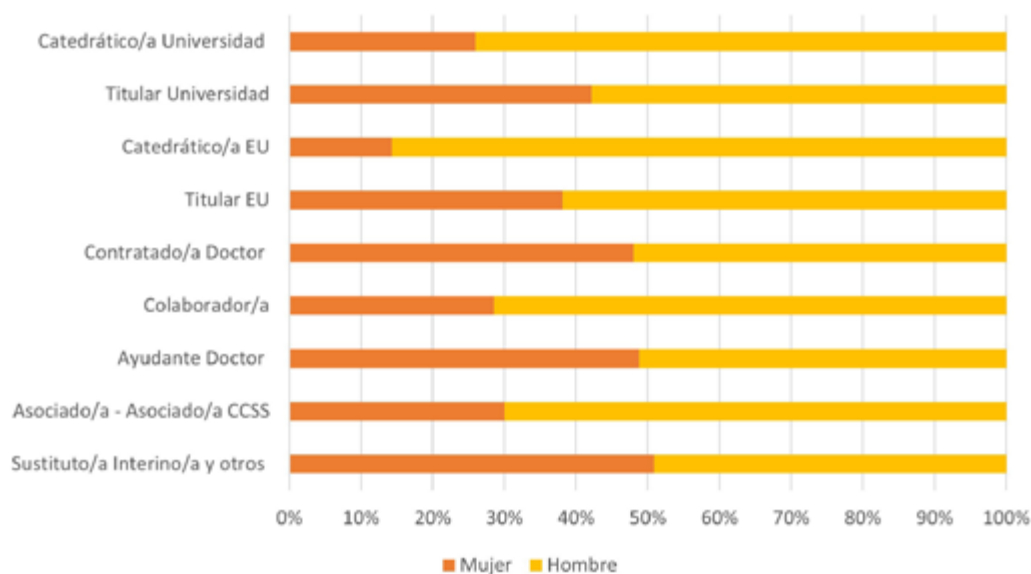
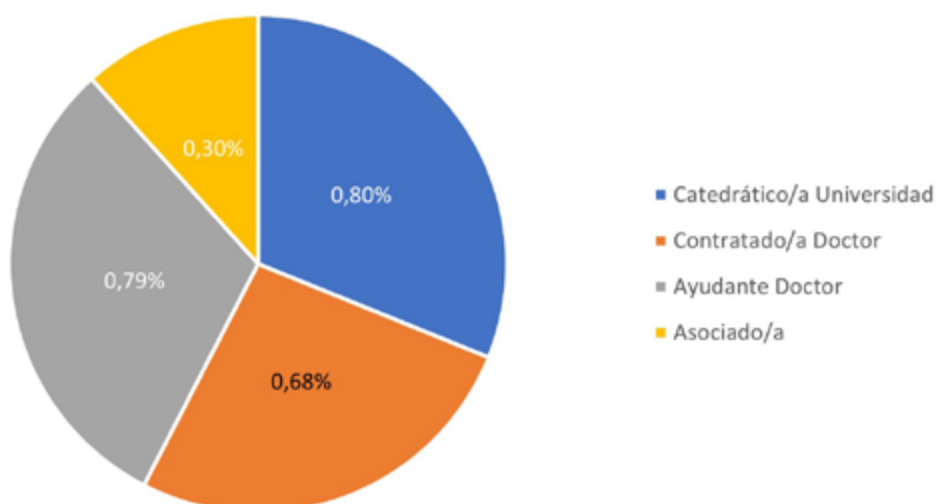


Figura 26. Porcentaje de PDI con discapacidad respecto al total de PDI en cada categoría profesional



funcionario, aunque muy seguidas del Profesorado Colaborador (71,40%) y Asociado/Asociada (70%).

En lo relativo a la discapacidad, 5 personas identifican esta condición (0,33% del total del PDI), aunque en ningún caso se alude a un reconocimiento mayor del 65% de discapacidad.

Como muestra el gráfico, aunque en todos los casos la representación es inferior al 1% del PDI, el mayor porcentaje se sitúa en la categoría de Profesorado Catedrático de Universidad, con el 0,8% de su profe-

sorado (2 personas). Las 3 personas restantes tienen como categorías profesionales Profesorado Contratado Doctor, Ayudante Doctor y Asociado, siendo la representación más baja del PDI con discapacidad la ubicada en el Profesorado Asociado.

A nivel económico, el promedio de retribuciones del PDI de manera general es de 41.083,62 euros anuales, si bien se aprecia una importante distancia entre el profesorado tanto en términos de cuantía como en función de la categoría profesional o el sexo.

Figura 27. Retribuciones anuales del PDI por rangos

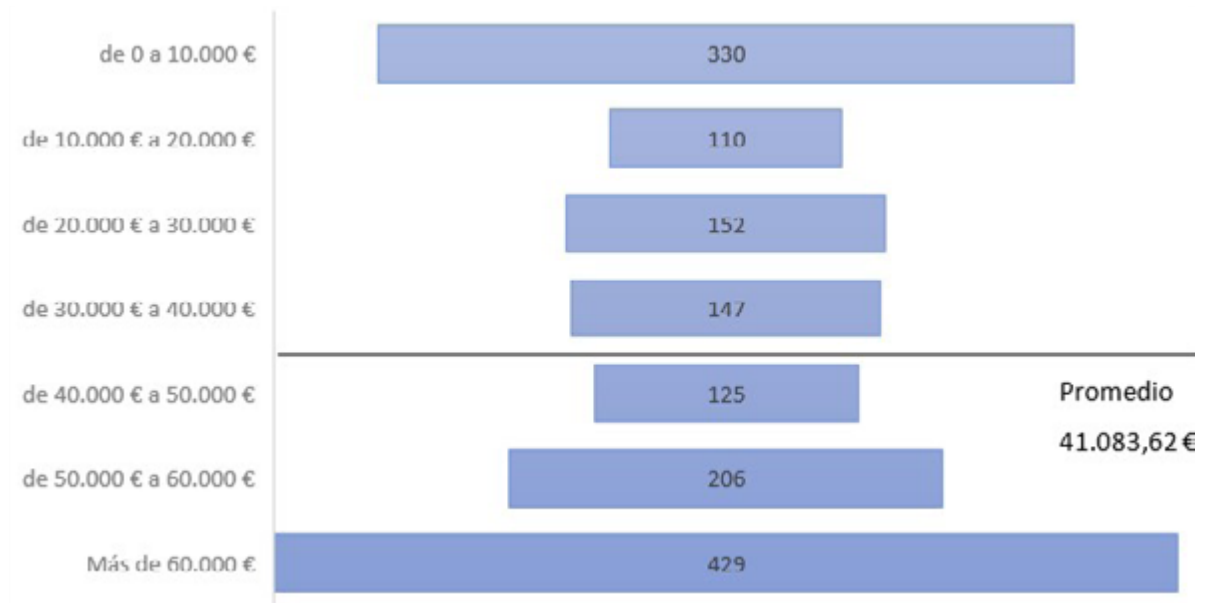
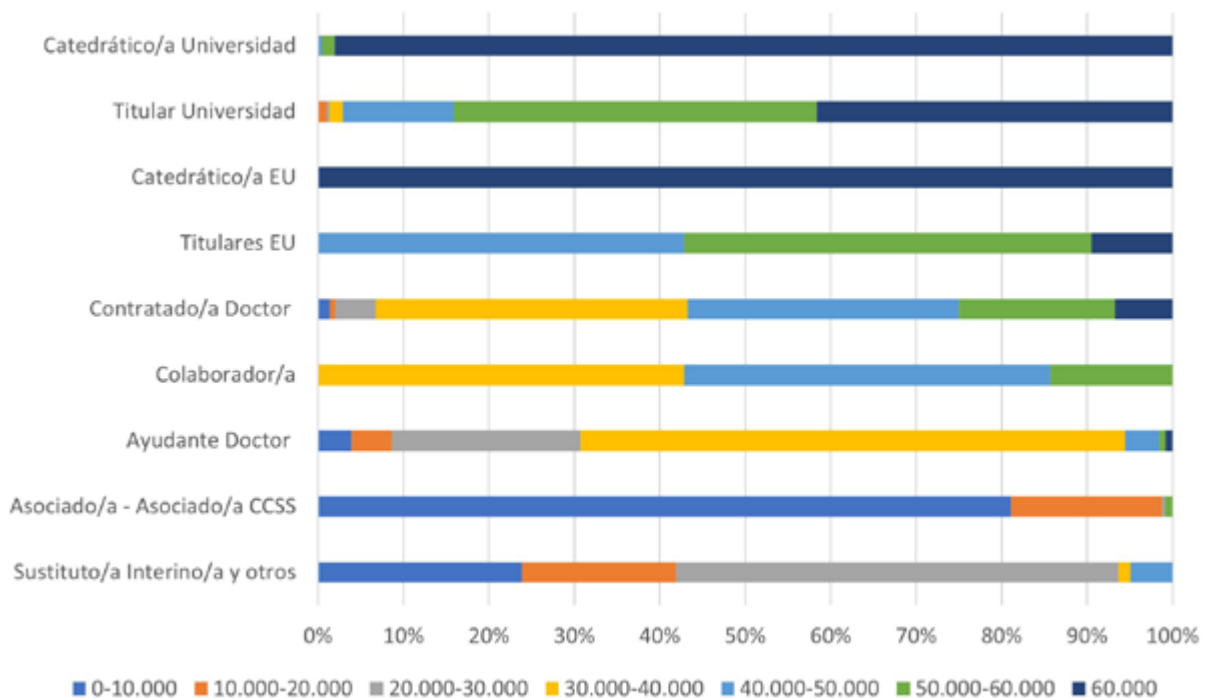


Figura 28. Porcentaje de PDI en función de rangos de retribuciones anuales en cada categoría profesional



De hecho, como ilustra la anterior imagen, es en los extremos donde se concentra más de la mitad del profesorado, tanto en el extremo inferior (con un 22,01% que recibe entre 0 y 10.000 euros de retribuciones anuales) como en el superior (con un 28,62% de profesorado con más de 60.000 euros anuales retribuidos).

El análisis comparado en función de las categorías profesionales muestra también esas distancias antes apreciadas en términos brutos. Mientras que predominan sustancialmente las retribuciones superiores a 60.000 euros anuales entre el PDI Catedrático de Universidad y de Escuela Universitaria, las inferiores a 10.000 euros se ubican en las cate-

gorías de Asociado/Asociada y Profesorado Sustituto Interino. En el caso del Profesorado Contratado Doctor, Colaborador y Ayudante Doctor las retribuciones oscilan mayoritariamente entre 30.000 y 40.000 euros anuales y entre 50.000 y 60.000 euros en el Profesorado Titular de Universidad y de Escuela Universitaria.

Por último, las distancias en las retribuciones anuales apreciadas entre categorías profesionales también suceden dentro de cada categoría si se analizan teniendo en consideración el sexo del PDI.

res, próximas a los 500 euros anuales. En el lado opuesto se sitúan las categorías de Catedrático/a de Escuela Universitaria y Profesorado Colaborador, ambas con retribuciones superiores en mujeres que en hombres, con distancias de más de 30.000 euros en el primer caso y mayores de 3.000 euros en el segundo.

2.2. Presencia de PI

Tabla 5. Promedio de retribuciones anuales del PDI según sexo en cada categoría profesional

CATEGORÍA	PROMEDIO HOMBRES	PROMEDIO MUJERES	PROMEDIO GENERAL
Catedráticos/as de Universidad	83.758,55 €	78.688,30 €	82.440,29 €
Titulares de Universidad	59.506,99 €	57.408,74 €	58.622,05 €
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	68.506,57 €	106.039,46 €	73.868,41 €
Titulares de Escuela Universitaria	52.599,34 €	52.090,66 €	52.405,56 €
Contratado/a Doctor	43.821,71 €	42.549,75 €	43.211,52 €
Colaborador/a	42.670,34 €	46.479,43 €	43.758,65 €
Ayudante Doctor	32.145,49 €	29.851,30 €	31.025,49 €
Asociado/a – Asociado/a CCSS	6.631,70 €	4.755,70 €	6.068,34 €
Profesorado sustituto interino	19.267,38 €	17.489,66 €	18.362,50 €
Total general	42.852,93 €	38.295,89 €	41.083,62 €

Del análisis de la tabla anterior se desprende que, a igual categoría profesional, las mujeres reciben un promedio general de retribuciones inferior a los hombres en 7 de las 9 categorías profesionales, con una media de 4.557,04 euros anuales menos. Sin embargo, si la atención se detiene en cada categoría en cuestión, los datos muestran diferencias en función del caso. Así, por ejemplo, mientras que en la categoría de Profesorado Sustituto Interino y Catedrático/a de Universidad la distancia es de más de 5.000 euros menos en el colectivo de mujeres, en Titulares de Escuela Universitaria las retribuciones aprecian diferencias mucho meno-

El total de PI en la UCO es de 189 personas (curso 2022-2023), que se distribuyen en dos categorías profesionales: Personal Investigador en Formación (con carácter predoctoral, Formación de Personal Investigador (FPI), /Formación doctores, Formación Profesorado Universitario (FPU) y convocatorias similares), en la que se encuentran 125 investigadores e investigadoras; y Personal Investigador Postdoctoral (Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, investigadores distinguidos y otras convocatorias similares), que cuenta con 64 personas. Entre ellas, ninguna refiere tener reconocido ningún grado de discapacidad.

Figura 29. Frecuencias de PI por rangos de edad en cada categoría profesional

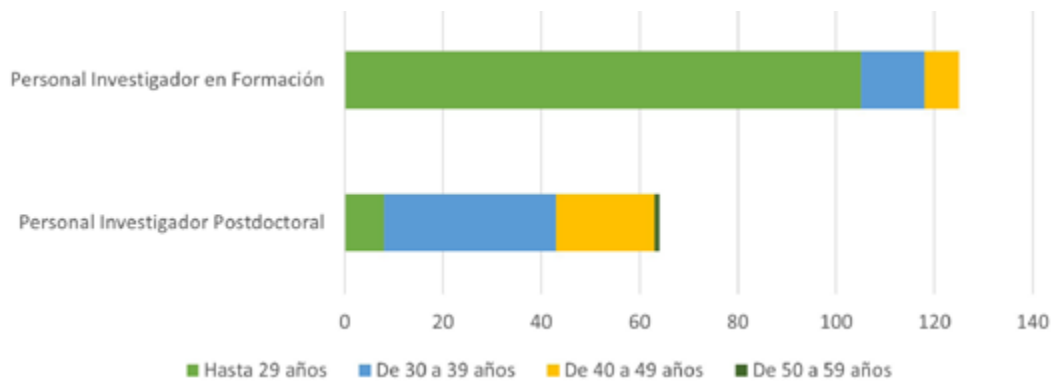
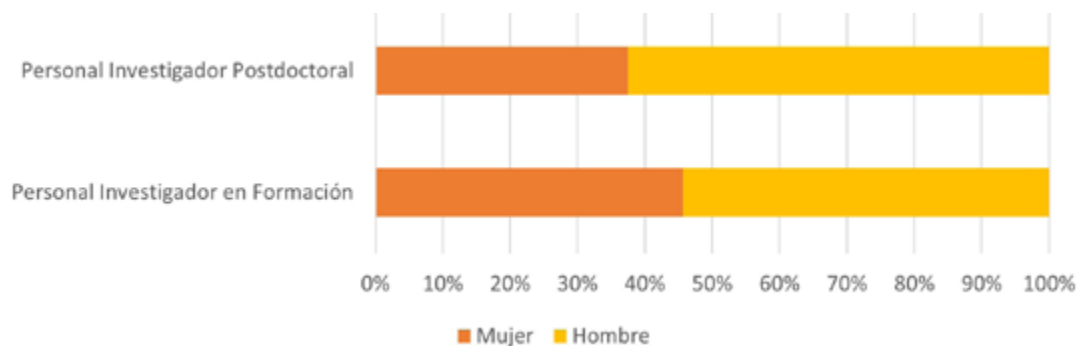


Figura 30. Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional de PI



Su edad oscila entre los 30 y 39 años mayoritariamente en el caso del personal Postdoctoral y menor de 29 años en la categoría Predoctoral (en la que, a su vez, ninguna persona supera los 49 años). En ninguna de las dos categorías hay personas de 60 o más años.

Se identifican como mujeres el 42,86% del PI (81 personas), 4 puntos por encima del porcentaje hallado en el PDI.

Su distribución en función de la categoría profesional ilustra que el mayor porcentaje de mujeres se ubica en el Personal Investigador en Formación (predoctoral), con un 45,6% del total. Mientras que conforman un 37,5% en la categoría de Personal Investigador Postdoctoral. Datos que muestran, al igual que en el PDI, la tendencia al ascenso del número de mujeres a medida que desciende la categoría profesional.

El promedio de las retribuciones anuales del PI en la UCO asciende a 19.535,79 euros anuales.

Figura 31. Retribuciones anuales del PI por rangos

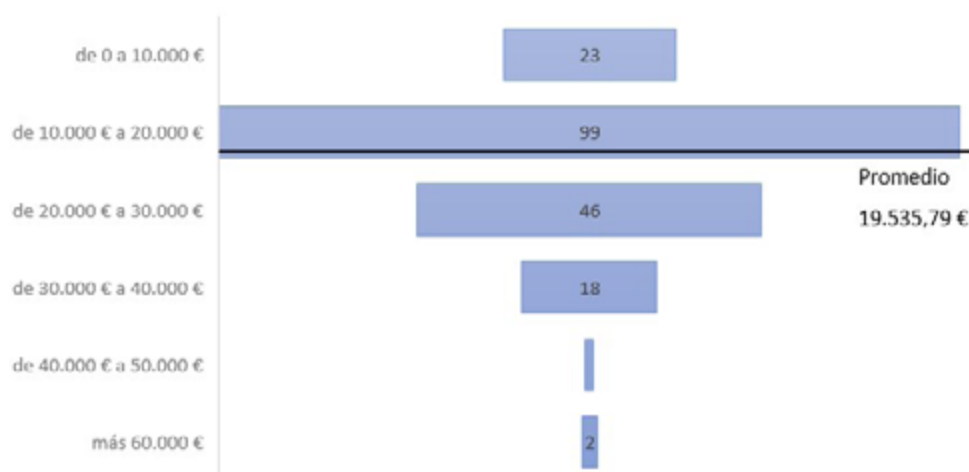


Figura 32. Porcentaje de PI en función de rangos de retribuciones anuales en cada categoría profesional

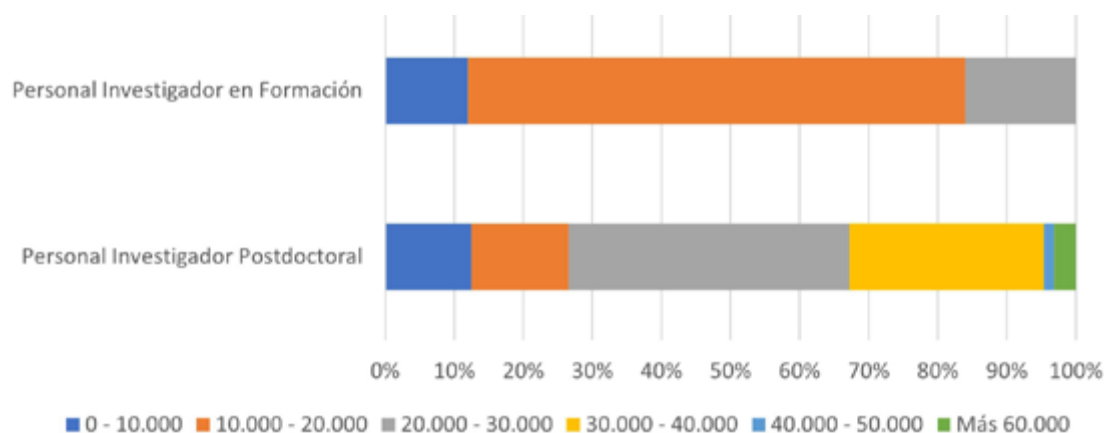


Tabla 6. Promedio de retribuciones anuales del PI según sexo en cada categoría profesional

CATEGORÍA	PROMEDIO HOMBRES	PROMEDIO MUJERES	PROMEDIO GENERAL
Investigador/a Postdoctoral	26.950,77 €	24.001,72 €	25.844,88 €
Investigador/a Predoctoral	16.607,52 €	15.945,28 €	16.305,54 €
Total general	20.438,35 €	18.332,38 €	19.535,79 €

Como se aprecia en el gráfico, las retribuciones del PI se sitúan, mayoritariamente, entre 10.000 y 20.000 euros, estando muy concentradas en torno al promedio de retribuciones anuales para este colectivo.

A pesar de esta mayor concentración, también se aprecian diferencias en función de la categoría profesional. En la etapa predoctoral son mayoritarias las retribuciones entre 10.000 y 20.000 euros

anuales. Sin embargo, entre el Personal Investigador Postdoctoral la franja más numerosa es la que oscila entre 20.000 y 30.000 euros.

Al igual que en PDI, en el personal investigador las mujeres reciben unas retribuciones promedio anuales inferiores a los hombres en ambas categorías, aunque con mayor distancia en el caso del colectivo Postdoctoral (próximas a los 2.000 euros) que en el Predoctoral.

2.3. Presencia de PTGAS

El total de PTGAS en la UCO es de 856 personas, que se distribuyen en las categorías profesionales de Personal laboral y funcionario con distintos grupos en cada caso: A1 (28 personas), A2 (67), C1 (185) y C2 (186) en funcionarios y 1 (18 personas), 2 (51), 3 (193) y 4 (128) en el personal laboral. Teniendo en consideración estas cifras, el Personal funcionario lo componen el 54,44% del PTGAS y el Personal laboral el 45,56%.

La franja de edad más numerosa es de 50 a 59 años, con 378 personas que suponen el 44,16%. 172 personas tienen 60 o más años, lo que representa un 20,09% del total del PTGAS.

La distribución de la edad en función de la categoría profesional sigue cierta tendencia ascendente según se eleva la categoría profesional, sobre todo en algunas franjas de edad, como menores de 29 años (presentes sobre todo en la categoría laboral 4), entre 30 y 39 años (franja más numerosa en las cate-

Figura 33. Frecuencias de PTGAS por rangos de edad en cada categoría profesional

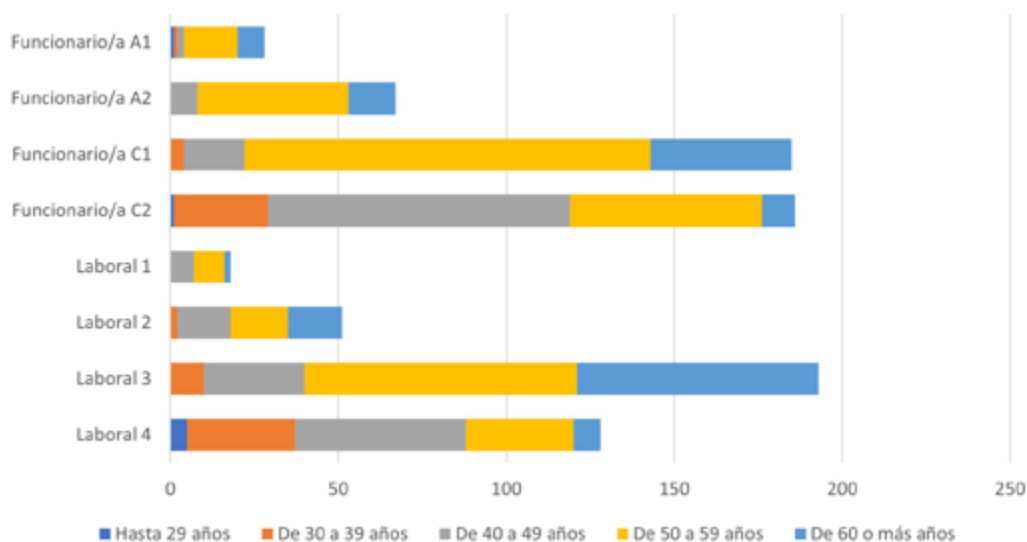
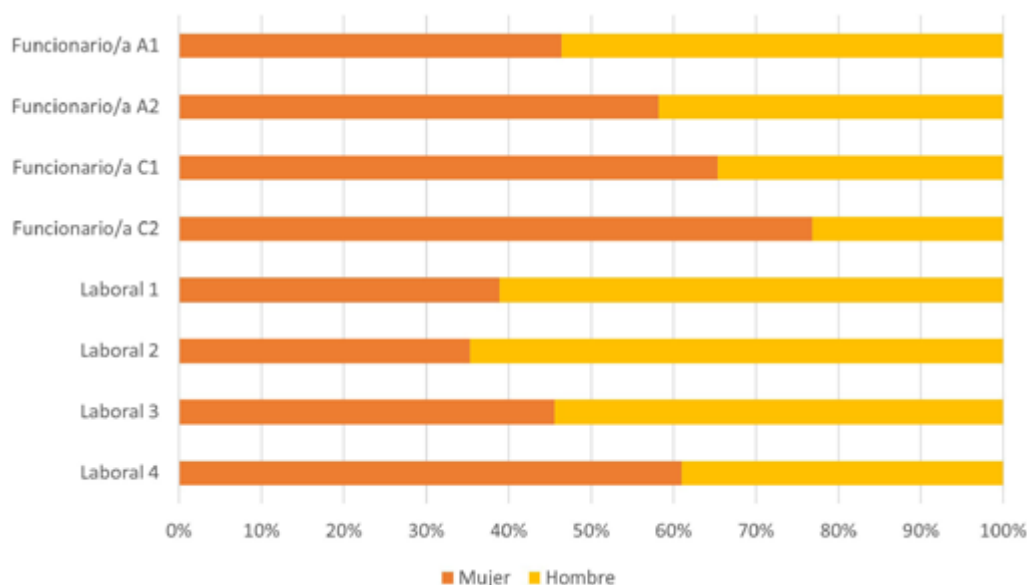


Figura 34. Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional de PTGAS



gorías de Personal laboral 3 y 4, y funcionario C2 y C1) y entre 40 y 49 (con mayor presencia en Personal laboral 3 y 4, y funcionario C2). Las franjas de edad de 50 a 59 años y 60 o más años se encuentran presentes en todas las categorías profesionales, aunque destaca por encima de las demás su presencia en el Personal funcionario C1 y laboral 3.

En cuanto al sexo, más de la mitad del PTGAS se identifica como mujer (59,23%, 507 personas), aunque con diferente presencia en función de la categoría profesional.

La tendencia de ascenso en el número de mujeres a medida que desciende la categoría profesional

advertida en el caso del PDI y PI también se muestra en el PTGAS, tanto en Personal laboral como funcionario, incluso con mayor claridad e intensidad. De modo que los porcentajes más elevados de mujeres se sitúan en la categoría 4 dentro del Personal laboral (60,94% del total de PTGAS en esa categoría) y en C2 en el caso del funcionariado (76,88%). Al contrario que en hombres, cuya presencia es más predominante en las categorías 1 y 2 del Personal laboral (61,11% y 64,71% respectivamente) y A1 del funcionario (53,57%).

Del total de PTGAS, 14 personas tienen reconocido algún porcentaje de discapacidad (4 de ellas mayor del 65%), lo que supone un 1,64%.

Figura 35. Porcentaje de PTGAS con discapacidad respecto al total de PTGAS en cada categoría profesional

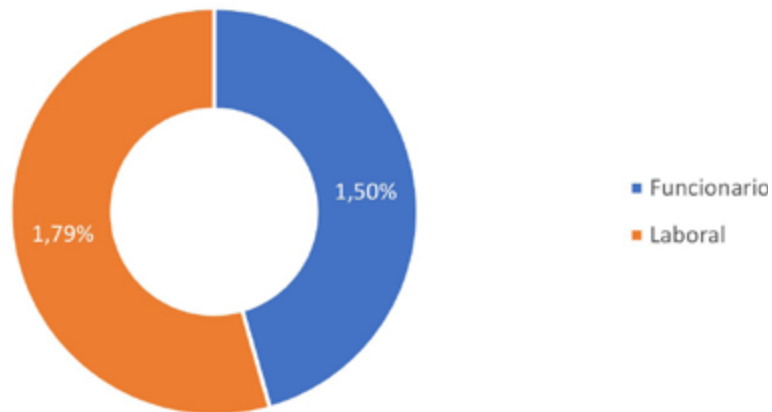
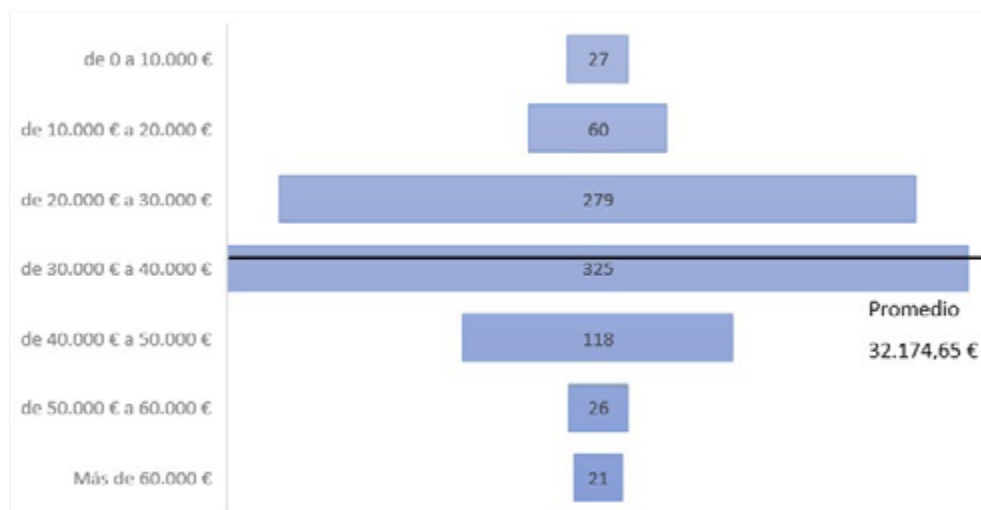


Figura 36. Retribuciones anuales del PTGAS por rangos



Aunque la mitad (7 personas) pertenecen a categorías profesionales de Personal laboral y la otra mitad a Personal funcionario, su representación es distinta en cada caso. Mientras que en el Personal laboral las personas con discapacidad representan un 1,79%, entre el funcionariado suponen un 1,50% del total.

A nivel económico, el promedio de retribuciones anuales del PTGAS es de 32.174,65 euros, aunque igual que en colectivos previos, también difiere en función de la categoría profesional y el sexo.

En términos globales, la mayoría se sitúa en franjas de retribuciones anuales iguales o próximas al promedio (325 personas reciben entre 30.000 y 40.000 euros anuales, un 37,97%) y son pocas las personas que se sitúan en extremos, tanto inferiores (entre 0 y 10.000 euros) como superiores (más de 50.000 euros anuales).

Por categorías profesionales, del mismo modo que en colectivos previos de PDI y PI, se aprecia la tendencia de aumento en las retribuciones a medida

que asciende la categoría profesional. Así, las retribuciones superiores a 60.000 euros solo se sitúan en las categorías de A1 y A2 del Personal funcionario y laboral 1, mientras que las personas que reciben retribuciones anuales inferiores a 10.000 euros son más numerosas en la categoría C2 de funcionariado y laboral 4. Además, en ambas categorías no hay ninguna persona que supere los 40.000 euros anuales.

Por último, el análisis comparado en función del sexo a igual categoría profesional nuevamente ilustra distancias entre mujeres y hombres, aunque en su mayoría menores que las apreciadas en el colectivo de PDI. De manera general, en 6 de las 8 categorías profesionales del PTGAS las mujeres reciben unas retribuciones anuales menores que los hombres (más de 3.000 euros menos anuales de promedio). Distancia que es mayor en el caso del personal funcionario que en el laboral. No obstante, en las categorías de funcionariado A1 y de laboral 1, las retribuciones superiores son las recibidas por mujeres (próximas a 300 euros superiores en el primer caso y más de 1.500 euros en el segundo).



Figura 37. Porcentaje de PTGAS en función de rangos de retribuciones anuales en cada categoría profesional

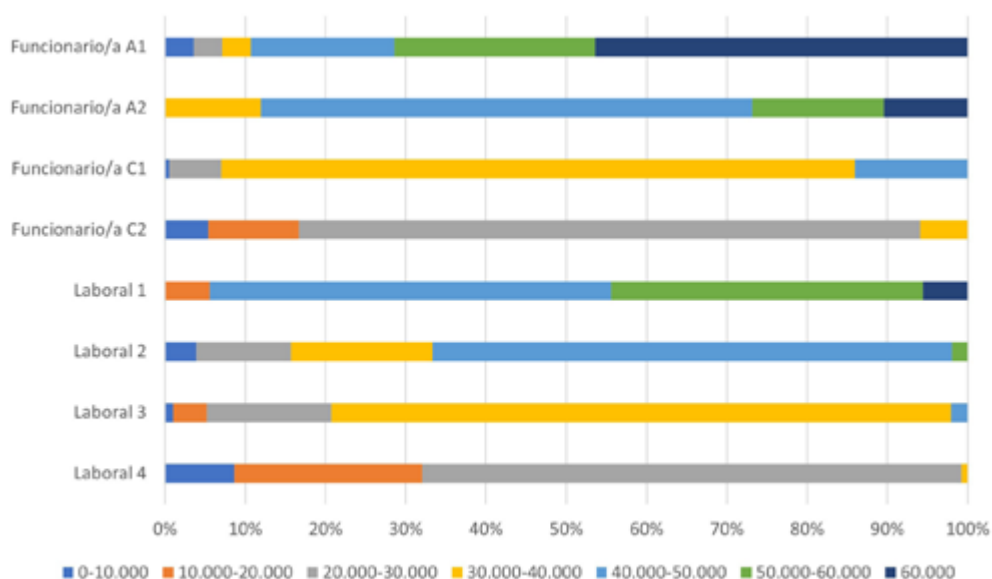


Tabla 7. Promedio de retribuciones anuales del PTGAS según sexo en cada categoría profesional

CATEGORÍA	PROMEDIO HOMBRE	PROMEDIO MUJER	PROMEDIO GENERAL
Funcionariado	36.877,34 €	32.582,73 €	33.965,12 €
A1	56.589,67 €	56.874,62 €	56.721,96 €
A2	47.481,93 €	47.298,51 €	47.375,16 €
C1	35.829,52 €	35.024,40 €	35.302,93 €
C2	24.655,19 €	24.294,95 €	24.378,23 €
Personal Laboral	31.863,39 €	28.130,57 €	30.035,26 €
1	47.886,00 €	49.442,71 €	48.491,39 €
2	39.409,85 €	36.193,83 €	38.274,78 €
3	31.909,78 €	31.134,97 €	31.556,50 €
4	23.260,34 €	20.967,60 €	21.863,20 €
Total general	34.018,38 €	30.905,49 €	32.174,65 €



CAPÍTULO 5.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

DE LAS POLÍTICAS INCLUSIVAS DE LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA (UCODInclusión)

En este capítulo se presenta el análisis de los datos recopilados a través de entrevistas, grupos focales, análisis documental y de páginas web de la Universidad de Córdoba, relativos a sus políticas inclusivas. La información se presenta estructurada de acuerdo con el instrumento UCODInclusión elaborado, siguiendo la propuesta de ANECA (Nysen, 2023), el informe Eurydice (2023) y los ODS, tal como se explicó en el capítulo 3.

Los resultados se organizan con relación a 4 bloques:

- Bloque A. Organización y Gobernanza.
- Bloque B. Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la Universidad
- Bloque C. Estudiantado
- Bloque D-1. Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)
- Bloque D-2. Personal Docente e Investigador (PDI)

BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA

Para diagnosticar la organización y gobernanza en la UCO en materia de inclusión, la información se ha organizado en dos ámbitos: organización e integración sistemática de las actuaciones de éxito, donde se hace referencia a las políticas que, de forma directa o indirecta, se relacionan con asuntos la inclusión; integración de la perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudios y actividades formativas, ámbito que pretende dar cuenta de la existencia de una perspectiva integral de la inclusión en la institución. A su vez, cada ámbito se estructura en sus correspondientes tipos de actuación que concretan más la información aportada.

Ámbito 1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito

El primero de los ámbitos que se aborda, relativo a organización y gobernanza, se estructura en un total de cinco tipos de actuación, estas son: estrategia, gobernanza y liderazgo; organización e integración de las actuaciones para la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados en la normativa de la Universidad; integración de las actuaciones en la institución; consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad e; integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad.



Tipo de actuación. 1.1. Estrategia, gobernanza y liderazgo en la Universidad (contribuye a la meta 5.1. del ODS 5)

Se presenta la información en relación con los cuatro indicadores del instrumento: existencia o no un Plan Integral de Inclusión; reconocimiento de las actuaciones de inclusión en los Estatutos y en el Plan Estratégico; perspectiva que proyectan dichas actuaciones; y existencia de medidas para garantizar la representación de las personas en situación de vulnerabilidad en los Órganos de Gobierno.

Al respecto, podemos afirmar que en el curso 2022-23, la UCO no cuenta con un Plan Integral de Inclusión. Existe intención y voluntad política por su elaboración, evidencia de dicho interés es la elaboración de este primer diagnóstico de inclusión encargado por el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

Para conocer la existencia de políticas y acciones en materia de inclusión en la UCO, la primera referencia que tomamos es el Decreto 212/2017, de 26 de diciembre por el que se aprueba la modificación de EUCO (BOJA núm. 4 de 5 de enero de 2018), aprobado por Decreto 280/2003, de 7 de octubre, de la Consejería de Economía y Conocimiento. En este documento no hay un capítulo concreto referido a diversidad o inclusión de la comunidad universitaria. Sin embargo, el título "9. Pacto ético de la Universidad de Córdoba" señala: "La Universidad de Córdoba desarrollará sus funciones de acuerdo con los principios de integridad, responsabilidad, veracidad, equidad, solidaridad, justicia e igualdad de oportunidades". También hace mención dependiendo de si es estudiantado, PDI, PI o PTGAS. En referencia a los Derechos del alumnado se indica: "Tiene derecho a estudiar y a la igualdad de oportunidades y no ser discriminados por circunstancias personales o socio-económicas, incluidas la discapacidad, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos". Atendiendo a dicha referencia se asume como situación de

discriminación dos condiciones de las 6 a las que se presta atención en este informe: condición socio-económica y discapacidad. En relación con sus trabajadores, funcionariado y personal laboral, el acceso y promoción se vuelve a centrar la atención en la condición de discapacidad: "la Universidad de Córdoba reservará un cupo de plazas para personas con discapacidad" y "La Universidad de Córdoba fomentará la integración laboral de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial. A estos efectos, podrá establecer cupos para distintas discapacidades en las reservas de empleo que se efectúen de acuerdo con la legislación vigente y atendiendo a las funciones atribuidas a las distintas plazas. También adoptará las medidas necesarias tanto en la adaptación de tiempos y medios en los procesos selectivos como en la adecuación del puesto de trabajo a las especificidades de las personas con necesidades especiales". Por tanto, podemos concluir que la condición de discapacidad recibe una atención priorizada sobre el resto, centrada sobre todo en el acceso y menos como acompañamiento, tal como se expresa en los Estatutos de la Universidad.

De manera más reciente, el equipo de gobierno que toma posesión en julio de 2022 adopta un Compromiso ético en el señalan que más allá del cumplimiento de la ley, como ejercicio de ejemplaridad y servicio público, se obligan a "4. Respetar y proteger la pluralidad política, ideológica, cultural, social, de género y de origen de toda la comunidad universitaria, en particular, y de la sociedad, en general."

Tomando como referencia el III Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba (PEUCO) 2021/2024 publicado el 30/04/2021 (anteriores planes han sido I-PE, 2006-2015 y II-PE 2016-2020) destacan las siguientes alusiones a inclusión:

La Universidad de Córdoba, como universidad pública, tiene como MISIÓN la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento, con el objeto fundamental de contribuir a la mejora y transformación



de la Sociedad a través del desarrollo económico, cultural y social del territorio en que se ubica, con vocación de internacionalización y comprometida con la transparencia en la gestión, la mejora continua de la calidad, la innovación, la cooperación solidaria, la igualdad, la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente. (PEUCO 2021, 3)

Para la realización del III Plan se tuvieron en cuenta los ODS y a representantes de todos los miembros de la comunidad universitaria. Y se hace alusión a los valores que representa, entre ellos: calidad, innovación, compromiso, igualdad y solidaridad y responsabilidad social.

El III PEUCO se organiza en relación con siete grupos de trabajo: (1) Docencia y Oferta académica; (2) Recursos Humanos; (3) Investigación y Transferencia; (4) Movilidad Internacional; (5) Proyección Social (coordinado por Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria en ese momento, Dña. Rosario Mérida Serrano); (6) Transformación Digital y Diseño Organizativo; (7) Infraestructuras y Habitabilidad. En cada uno de estos ejes se hace alusión a aspectos vinculados a la inclusión, de forma más detallada:

- Eje 3. Investigación y Transferencia: "Promover la igualdad de género tanto en el sujeto de la investigación como en la promoción equitativa de los investigadores" Dentro de la propuesta: Establecer una política de Investigación e Innovación Responsable (RRI).
- Eje 5. Proyección Social: "Fomentar el compromiso universitario con la igualdad de género"; "Fomentar la igualdad en la proporción de mujeres y hombres en las cátedras de universidad"; "Aplicar el protocolo contra el Acoso Sexual y Razón de Sexo"; "Fomentar el compromiso universitario con la igualdad de género"; "Utilizar lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas"; "Fomentar el compromiso universitario con el respeto a la diversidad y con la inclusión de personas con diferentes capacidades"; "Fomentar el deporte como herramienta para la igualdad, la inclusión y la solidaridad".

- Eje 7. Infraestructuras y Habitabilidad: "Mejorar las condiciones de seguridad, salud y bienestar de la comunidad universitaria, con especial atención a los riesgos de origen psicosocial y a la promoción de la salud".

Podemos afirmar, por tanto, que la igualdad entre hombres y mujeres y la discapacidad son las condiciones que más se identifican en el Plan Estratégico vigente en la UCO.

Por ello, teniendo como referencia estos documentos, en la UCO la perspectiva de las actuaciones inclusivas se organiza según colectivos específicos y están orientadas fundamentalmente al colectivo de estudiantes frente a las actuaciones dirigidos a PDI, PI y PTGAS (en estos casos, sobre todo, con medidas orientadas a promover el acceso a la carrera profesional de personas con discapacidad). En las entrevistas realizadas a responsables de distintas políticas que no son específicas de inclusión, la perspectiva que se manifiesta como prioritaria es reactiva, es decir, esperar a conocer la demanda que existe por parte de la comunidad universitaria para planificar actuaciones o modificar la norma: "Yo creo que hay una intención de ir mejorando y de ir atendiendo a todos los colectivos vulnerables, pero, lo mismo te digo, a demanda" (Responsable). No obstante, las personas que lideran los servicios vinculados a igualdad, inclusión y compromiso social se muestran críticas con la perspectiva reactiva por no considerarla suficiente: "en teoría el Servicio está abierto a la diversidad, pero el Servicio está planteado muy reactivo a la demanda que tiene en el 90% de los casos es discapacidad" (Responsable).

Por tanto, identificamos la existencia de dos posicionamientos distintos sobre la perspectiva que deben tener las políticas inclusivas en la Universidad: quienes no lideran ámbitos de actuación vinculados con inclusión de forma directa, explican que el enfoque que existe, y así lo justifican, debe ser reactivo y a demanda; y quienes son responsables de servicios y de ámbitos directamente relacionados con colectivos en condiciones de des-



igualdad, muestran su deseo e interés para que el enfoque de intervención por parte de la institución sea proactivo y tendente a la transversalidad. Sobre este segundo posicionamiento, de quienes lideran las políticas de inclusión, se numeran acciones con voluntad hacia el cambio precisamente en ese sentido, "estamos en un momento de cambio incipiente" que se identifica por la entrada de un nuevo equipo de gobierno en la institución (mayo-2022). Algunos de los elementos que se señalan son los siguientes:

- Cambio de denominación del Servicio: de Unidad de Educación Inclusiva a Área de Inclusión.
- Cambio de enfoque más amplio y no exclusivamente centrado en la atención por condición de discapacidad sino a otras condiciones. Las acciones no sólo se dirigen a estudiantes, sino también a PDI, PI y PTGAS.
- Creación de la Comisión de Inclusión en Consejo de Gobierno (13-02-2023). Comisión creada por primera vez en la UCO con el objetivo de impulsar políticas de inclusión para diferentes colectivos universitarios, así como el diseño y propuesta a Consejo de Gobierno de acciones, actividades, proyectos e iniciativas que garanticen la inclusión y accesibilidad en el ámbito universitario.
- Solicitud por parte del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de una voca-lía a los Consejos de Estudiantes para la difusión de actuaciones y servir de enlace en cuestiones de convivencia con el sector estudiantil.

Es de interés la referencia que hace una de las responsables de las políticas de inclusión que ha sido entrevistada para este diagnóstico con respecto a la perspectiva de las actuaciones inclusivas en el momento concreto en el que se encuentra la UCO: "Estamos en un momento de pensar todo esto: definir momentos, las fuentes de información, agentes implicados y los instrumentos a utilizar" (Responsable).

En las distintas entrevistas que se han realizado a responsables de la UCO se reconoce el interés por establecer medidas más interseccionales y se pone de manifiesto el esfuerzo por la coordinación y el trabajo colaborativo entre distintos vicerrectorados, aunque para el impulso de acciones de inclusión sea el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Y al respecto se matiza "La recepción (por parte del resto de vicerrectorados) es buena hasta que no le toquen cambios muy grandes (...). Los cambios grandes es difícil, cosas que conlleven más esfuerzo. Hay que estar muy encima" (Responsable).

En la Universidad, la existencia de políticas que garanticen la representación de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en los Órganos de Gobierno se centra sobre todo en materia de Igualdad entre hombres y mujeres. Se recoge tanto en EUCO (artículo 48 que regula la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las comisiones de selección para acceder a los colectivos de PDI y PAS); el Reglamento Orgánico de Consejo de Gobierno de la UCO (artículo 32, punto 2 "se procurará, en la medida de lo posible, respetar el principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres"); en el III PEUCO (eje 5, fomento de la participación de mujeres y hombres en Órganos colegiados y unipersonales); en el Plan de Igualdad de la UCO (eje 4 "gobierno, gestión y representación"); en Reglamento de concurso de acceso a Cuerpos Docentes Universitarios, promociones internas y provisión de plazas docentes vacantes en la UCO (artículo 3 sobre la composición equilibrada de las Comisiones de Evaluación); en el Reglamento Electoral de la UCO (artículo 35 que hace referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados).

No existen medidas para otras condiciones de infrarrepresentación para garantizar la representación en los Órganos de Gobierno o en puestos de responsabilidad de la Universidad (asunto abordado en el bloque C de Estudiantado y en concreto en el tipo de actuación 4.1). A pesar de ello, en las en-



trévistas realizadas a responsables del gobierno de la UCO se reconoce que ciertos colectivos de estudiantes pueden tener más dificultades que otros para participar en los órganos de representación:

Digamos que la institución, la Universidad o la institución en general tiene que mirar más por eso, pero es que sinceramente lo tiene muy difícil para estar también ahí. si ya un alumno normal dice "qué lío meterme ahora... Un alumno que tiene que trabajar, que tiene que... aunque existe la posibilidad de matrícula parcial pues lo tiene complicado. Yo lo veo complicado, sin tener datos, eh? (Responsable)

Tabla 8. Fortalezas y Debilidades sobre Estrategia, gobernanza y liderazgo en la Universidad

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Interés por elaboración de un Plan de Inclusión integral.</p> <p>Se reconoce estar en un momento de cambio que conlleve trabajar de forma transversal entre todos los vicerrectorados en materia de inclusión.</p> <p>Creación de la Comisión de Inclusión de Consejo de Gobierno.</p> <p>Se considera la necesidad de que la institución disponga de medidas o actuaciones cuando sea necesario para satisfacer las necesidades de individuos, al menos de forma reactiva.</p>	<p>Ausencia de un Plan integral de Inclusión</p> <p>Actuaciones centradas fundamentalmente en dos condiciones de vulnerabilidad: discapacidad y sexo (concretamente igualdad entre hombres y mujeres).</p> <p>Ausencia de actuaciones para fomentar la pluralidad de condiciones de quienes son representantes en los Órganos de Gobierno de la Universidad.</p>

Tipo de actuación 1.2. Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados en la normativa de la Universidad (contribuye a las metas 5.1, 5.2, 5.4, 10.3, 16.1, 16.3 de los ODS 5, 10 Y 16).

Se hace referencia a la normativa específica sobre inclusión y a la normativa que no es específica sobre inclusión, pero en la que se contemplan medidas para favorecerla.

Al respecto, la norma y las políticas específicas de inclusión en la UCO se organizan desde el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Este Vicerrectorado incluye 3 servicios específicos:

- Unidad de Igualdad.
- Área de Inclusión. Anteriormente denominada Unidad de Educación Inclusiva que, junto a la UNAP, constituían el Servicio de Atención a la Diversidad regulado en el Reglamento de creación y regulación del Servicio de Atención a la Diversidad (SAD) de la UCO.
- Área de Cooperación y Solidaridad (ACyS).

Es de interés referirnos también a las Cátedras cuyas actividades académicas y culturales contribuyen a la reflexión, difusión y divulgación del conocimiento. Señalamos aquellas que por su particular misión están relacionadas con la inclusión y el objeto de este diagnóstico:

- Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán.
- Cátedra de Desarrollo Sostenible y Solidaridad.
- Cátedra, Córdoba Ciudad de Encuentro Intercultural.
- Cátedra Unesco de Resolución de Conflictos.

Sobre la normativa específica de inclusión, en primer lugar, cabe destacar el Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 23 de febrero de 2023, por el que se aprueba el Reglamento 5/2023 de Convivencia Universitaria de la UCO. Este documento se considera fundamental, pues es donde quedan sentadas las bases para garantizar los derechos y libertades de las personas en la institución, regulándose el derecho a la no discriminación por distintos motivos y situaciones. Así, se contempla en el artículo 4: "1. (...) prevenir y poder dar respuesta a las situaciones de violencia, de discriminación o de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que se puedan producir en su comunidad universitaria". Establecimiento de Faltas y Sanciones Capítulo I, artículo 8 apartado "d) Discriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal o social." Artículo 6. Punto 2, "b) Medidas de prevención primaria como la sensibilización, la conciliación y la formación, para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad, actuando sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo para evitar que se produzcan situaciones de violencia, discriminación o acoso en el ámbito universitario". Según las entrevistas mantenidas durante la realización de este diagnóstico, la redacción de dicho reglamento ha sido fruto del trabajo coordinado entre el Vicerrectorado de Igualdad, el de Estudiantes y el de Salud.

Además, figuran como normativa específica los documentos que a continuación se detallan. Se presentan organizados según distintas condiciones de infrarrepresentación o vulnerabilidad:

En materia de igualdad, la documentación de referencia es:

- Il Plan de Igualdad de la UCO Publicado el 04/12/2018. "Este Plan tiene como objetivo general la promoción, el fortalecimiento y la implantación de políticas de igualdad de género en la UCO, para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres". Durante el curso 2022/2023 se ha realizado la evaluación del II Plan (sin publicar) y se ha iniciado la elaboración del III Plan de Igualdad.
- Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en la UCO. Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 18 de diciembre de 2020, por el que se aprueba la modificación de los artículos 5.2 y 6.1. del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en la UCO, aprobado en Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2013 y modificado el 5 de febrero de 2015 (BOUCO núm. 2015/00029). Este protocolo tiene como objetivo: "establecer dos tipos de medidas. Por una parte, las de carácter preventivo, es decir, las dirigidas a la formación, la información y la sensibilización de la comunidad universitaria. Por otra, las destinadas a resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las personas de dicha comunidad que hayan podido ser objeto de acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual". Está destinado a todos los miembros de la comunidad universitaria (ámbito de aplicación PDI, PI, PTGAS y estudiantes).
- Plan Concilia. Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 23 de mayo de 2017, por el que se corrigen los errores detectados en el I Plan Concilia de la UCO, aprobado en Consejo de gobierno de 28 de abril. Tiene como objetivo describir los derechos reconocidos por las normas legales y convencionales aplicable en materia de conciliación personal, familiar y laboral. Detalla flexibilidad horaria y reducción de jornada, permisos retribuidos y licencia, excedencia, movilidad geográfica, carrera profesional y medida de acción social.



- Reglamento 29/2019, de Consejo de Gobierno, de 31 de octubre de 2019, por el que se aprueba el Procedimiento para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la UCO. Este Reglamento tiene como objetivo: "regular el procedimiento administrativo para garantizar el derecho de las personas transexuales, transgénero e intersexuales a ser identificadas en las actuaciones, procedimientos y documentos administrativos internos de la UCO con el nombre correspondiente al género con el que se identifican (nombre de uso común), cuando este no coincida con el legalmente asignado (nombre legal)". Está enfocado hacia toda la comunidad universitaria.
- Reglamento 6/2020 para regular la nominación institucional de espacios, premios y concursos en la UCO. Reglamento con el objeto de "establecer las reglas y el procedimiento por el cual se nominarán con nombres de personas físicas los espacios, que se incluyen en los diferentes campus, los premios y los concursos que forman parte de la Universidad de Córdoba."
- Reglamento Orgánico de Consejo de Gobierno de la UCO, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo de Gobierno y sus comisiones delegadas: "se procurará, en la medida de lo posible, respetar el principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres".

En materia de discapacidad, las actuaciones y programas se desarrollan a través del Área de Inclusión. Es reseñable señalar la exención o deducción de matrícula dispuesta para estudiantado con discapacidad y víctima de terrorismo o de violencia de género. En el caso de PDI existe un procedimiento específico para el acceso de reciente publicación:

- Procedimiento de reserva de plazas para personas con discapacidad en convocatorias de plazas de profesorado contratado Publicado el 04/10/2022. Acuerdo de Consejo de Gobierno,

en sesión ordinaria de 29 de septiembre de 2022. Se lleva a cabo un procedimiento de reserva de plazas en las contrataciones de profesorado para personas con discapacidad acreditada igual o superior a 33%. Se establece un cupo determinado, si un área/departamento oferta dicha plaza para PDI con discapacidad, se otorga directamente; sino se elige por sorteo entre las áreas de conocimiento que se recojan en la oferta pública. El número de plazas ofrecidas a PDI con discapacidad depende del número total de plazas ofertadas en esa convocatoria. Aquellas que queden desiertas pasan al turno libre.

Atendiendo a la condición socio-económica, no existe un servicio específico que centralice toda la oferta de becas para estudiantes, sino que desde distintos vicerrectorados se realizan convocatorias sobre todo vinculados al acceso, bien de la universidad o estudios concretos (máster, programas en otros países, doctorado, por ejemplo). En concreto, los y las estudiantes en la UCO tienen acceso a la oferta de becas dispuestas a nivel nacional, y la convocatoria de becas ofertadas por Fundaciones (véase Becas solidarias UCO-Santander) cuyo objeto se dirige a la compensación de renta de los estudiantes, reconociendo su mérito académico. Son específicas en la UCO en dicha materia, además, y la Convocatoria de ayudas para el estudiantado en riesgo de exclusión social (cuyo objeto es sufragar los gastos de matrícula y en función de las circunstancias socioeconómicas alojamiento y manutención y/o una cuantía económica para gastos de alojamiento, manutención y transporte). Otras becas específicas para estudiantes procedentes de Iberoamérica para Máster y Doctorado se detallan en el bloque C Estudiantado (tipo de actuación 2.1). Es conocido el programa de acompañamiento para fomentar la vocación universitaria en alumnado perteneciente al barrio de Palmeras (Córdoba), con las cifras más altas de desempleo y bajo nivel educativo de la ciudad, cuya reglamentación se recoge en los siguientes documentos:



- Convenio específico de colaboración para la realización de un proyecto de responsabilidad social entre la UCO y la asociación vecinal Unión y Esperanza de Las Palmeras (26 de abril de 2018; 02 de septiembre de 2021).
- Reglamento 22/2019 por el que se aprueban las Bases Regulatoras del Proyecto Las Palmeras de la UCO. En este reglamento se regula: el "Objeto de las becas: 1. Constituyen el objeto de la regulación prevista en estas Bases las becas que se financien con cargo al presupuesto del Vicerrectorado de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria y vayan destinadas a cubrir las necesidades básicas de familias de la barriada de Las Palmeras, con el objetivo de facilitar el acceso de alguno de sus miembros a titulaciones oficiales de Grado impartidas por la Universidad de Córdoba. "

Esta reglamentación para el curso 2022-23 se ha concretado en las siguientes convocatorias:

Durante el curso 2022-23 la solicitud para las familias del barrio las Palmeras y del estudiantado universitario para ejercer voluntariado se ha publicado en las siguientes convocatorias:

- Convocatoria 2022 de Ayudas para favorecer la incorporación y promoción académica del alumnado del Barrio de las Palmeras en la UCO.
- Convocatoria 2022 de Voluntariado universitario de acompañamiento a alumnado del Barrio de las Palmeras para cursar titulaciones oficiales de Grado en la UCO.

La condición de origen extranjero queda recogida en el Reglamento 12/2019, de Consejo de Gobierno de 26 de marzo, por el que se aprueban las Bases Regulatoras del Programa UCO-Iberoamérica de la Universidad de Córdoba, cuyo objetivo es la convocatoria de ayudas en competencia competitiva para la realización de estudios oficiales de Grado en la UCO. Y las "Becas para la captación de talento extranjero en colaboración con Mujeres por África". Además, las becas de la fundación Carolina o las becas convocadas por la Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado (AUIP), en ambos casos para Iberoamérica. Más reciente ha sido la publicación de ayudas de alojamiento en residencias universitarias y manutención para personas refugiadas procedentes del conflicto en Ucrania (Reglamento 22/2023 de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 24 de mayo de 2023, por el que se aprueban las Bases Regulatoras de las Ayudas).

La tabla 9 resume la estructura organizativa, planes, programas y ejemplos de actuaciones para las distintas condiciones de infrarrepresentación o vulnerabilidad. Como se observa en dicha tabla y la información aquí aportada, el peso mayor de normativa en materia de inclusión específica es para la condición de igualdad, condición socio-económica y discapacidad, mostrándose menor o inexistente en asuntos como edad, etnia y origen extranjero. Los colectivos a los que se dirigen en mayor medida dichas actuaciones son estudiantes frente a PDI, PI o PTGAS.



Tabla 9 Resumen diagnóstico de inclusión en la Universidad de Córdoba: Estructura/Servicio específico, Plan/Programa/Alusiones en Reglamentos y Ejemplos de actuaciones para futuros/as estudiantes, estudiando UCO, PDI, PI, PTGAS según colectivos priorizados y transversal a todos los estamentos y condiciones de vulnerabilidad, desigualdad e infrarrepresentación Datos recopilados hasta el 15 de junio 2023.

	FUTUROS Y FUTURAS ESTUDIANTES EN LA UCO	ESTUDIANTES	PDI, PI	PTGAS
Edad (estudiantes mayores de 25 años)	Estructura/Servicio específico Programa/ Plan /Alusiones en Reglamentos	Centro intergeneracional de la UCO (programas socio-científicos y culturales para mayores de 50)	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento de Reconocimiento de las Actividades Docentes, de Investigación y de Gestión del Profesorado de la Universidad de Córdoba (reducción de créditos por edad, Artículo 12) 	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento 17/2023 sobre Jornada de Trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del PTGAS de la UCO Reducción de jornada por edad, artículo 10.
Sexo /género	Ejemplos de actuaciones Estructura/Servicio específico Plan/Programa Alusiones en Reglamentos	Unidad de Igualdad (Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso social) Cátedra Leonor de Guzmán	<ul style="list-style-type: none"> II Plan de Igualdad Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Córdoba Reglamento 29/2019 sobre el Procedimiento para el cambio de nombre de las personas transsexuales, transgénero e intersexuales Reglamento 4/2023 sobre las Bases Reguladoras para participar en el Programa de Mentoring de excelencia para el desarrollo del talento STEM femenino de la UCO en colaboración con la Real Academia de Ingeniería (convocatoria 2021-y convocatoria 2022) Programa UNIVERGEM de la Universidad de Córdoba. (prácticas en empresas, mejorar la empleabilidad de mujeres) Reglamento Electoral de la Universidad de Córdoba de 6 de noviembre de 2020 (artículo 35 sobre Presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados) Reglamento Orgánico de Consejo de Gobierno de la Universidad de Córdoba, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo de Gobierno Modificación Artículo 32 procurar representación equilibrada de hombres y mujeres) 	<ul style="list-style-type: none"> II Plan de Igualdad Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Córdoba Reglamento 29/2019 sobre el Procedimiento para el cambio de nombre de las personas transsexuales, transgénero e intersexuales Reglamento 17/2023 sobre Jornada de Trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del PTGAS de la UCO (Medidas de conciliación Artículo 11 y Capítulo III) Reglamento Electoral de la Universidad de Córdoba de 6 de noviembre de 2020 (artículo 35 sobre Presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados) Reglamento Orgánico de Consejo de Gobierno de la Universidad de Córdoba, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo de Gobierno Modificación Artículo 32 procurar representación equilibrada de hombres y mujeres)
Ejemplos de actuaciones			<ul style="list-style-type: none"> II Plan de Igualdad Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Córdoba Reglamento 29/2019 sobre el Procedimiento para el cambio de nombre de las personas transsexuales, transgénero e intersexuales Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica. (Plan Concilia (PI y PDI) y su modificación de 30 marzo 2023 Plan Propio de Investigación Enrique Aguilar Benítez de Lugo de la UCO. Submodalidad 2.5. UCO-Impulsa Plan de Innovación y Buenas prácticas docentes. Modalidad 3. Proyectos de Innovación que impulsen la igualdad de género y la atención a la discapacidad en la Docencia Universitaria Reglamento 1/2018 de Formación del Profesorado de la Universidad de Córdoba (artículo 9) Baremo General de Méritos para concurso de PDI Con tratado (criterio preferente por género infrarrepresentado) Reglamento de concurso de acceso a Cuerpos Docentes Universitarios, promociones internas y provisión de plazas docentes vacantes en la Universidad de Córdoba (paridad en la composición de la Comisión Evaluadora) Reglamento Electoral de la Universidad de Córdoba de 6 de noviembre de 2020 (artículo 35 sobre Presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados) Reglamento Orgánico de Consejo de Gobierno de la Universidad de Córdoba, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo de Gobierno. Modificación del 11/04/2023 (artículo 32 procurar representación equilibrada de hombres y mujeres) 	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento Orgánico de Consejo de Gobierno de la Universidad de Córdoba, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo de Gobierno. Modificación del 11/04/2023 (artículo 32 procurar representación equilibrada de hombres y mujeres)
Ejemplos de actuaciones			<ul style="list-style-type: none"> Campañas de sensibilización (8M, 25N) Premio Nacional de Ensayo "Leonor de Guzmán" Colección de estudios de género "Simone de Beauvoir" de la Universidad de Córdoba Premios "María Zambrano" mejor tesis doctoral, Trabajo Fin de Grado, Trabajo Fin de Máster que incluyan la perspectiva de género Premio de innovación docente y buenas prácticas María Moliner Programa de radio "Perspectivas" Actividades de formación Reglamento 6/2020 para regular la nominación institucional de espacios, premios y concursos en la Universidad de Córdoba Congreso Internacional de Educación Intercultural y género Jornadas de Formación en Igualdad Ciclo Feminismos siglo XXI: diálogos entre la cuarta ola y la reacción machista 	

	FUTUROS Y FUTURAS ESTUDIANTES EN LA UCO	ESTUDIANTES	PDI, PI	PTGAS
<p>Necesidades especiales (discapacidad y altas capacidades)</p>	<p>Área de Inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> Programa Hipatía para alumnado de altas capacidades 	<ul style="list-style-type: none"> Resolución Rectoral de 22 de septiembre de 2022, por la que se establecen las normas de la matrícula del curso 2022-2023 en las titulaciones oficiales de la Universidad de Córdoba indica que "El alumnado con más de un 33% de discapacidad está exento de pagar la matrícula universitaria" Reglamento 24/2019, de Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2019, por el que se regula el Régimen Académico de los Estudios Oficiales de Grado de la Universidad de Córdoba (precio de tasas estudiantes con discapacidad por matrícula, derecho a tutorías y metodología) Reglamento para la Acreditación de la Competencia Lingüística para la obtención de los títulos de Grado (adaptación de pruebas) El Reglamento 35/2019 de los estudios de Máster Universitarios (modificado). Publicado el 28/06/2021 (derecho a adaptaciones) El Reglamento 57/2020 de los estudios de Doctorado de la Universidad de Córdoba (reserva de plazas, flexibilidad de plazos) Programa de becas Prácticas Fundación ONCE-CRUE Universidades Españolas (para prácticas en empresas de estudiantes con discapacidad) 	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento de reserva de plazas para personas con discapacidad en convocatorias de plazas de profesorado contratado Publicado el 04/10/2022. Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 29 de septiembre de 2022 Baremo General de Méritos para concurso de PDI Contratado (apartado 5. Méritos preferentes: "A igualdad de méritos tendrá prioridad el candidato con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%") Reglamento 57/2020 de los estudios de Doctorado de la Universidad de Córdoba (reserva de plazas, flexibilidad de plazos) 	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento 25/2022 de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba (Reserva de plazas para personas con discapacidad, artículo 53. exención de pago de tasas de examen, artículo 16.2) Reglamento 17/2023 sobre Jornada de Trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del PTGAS de la UCO (reducción de jornada por discapacidad igual o superior al 50%, artículo 10, punto g, anticipación de la jubilación de trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%, artículo 10.8)
	<p>Ejemplos de actuaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> Curso universitario de capacitación profesional en competencias sociolaborales y personales dirigido a personas con discapacidad intelectual (UCOIncluye) Servicio de evaluación de apoyos académicos y adaptaciones curriculares para estudiantes con discapacidad o con necesidades específicas Servicio de intérprete de lengua de signos Servicio de préstamo de material adaptado Servicio transporte adaptado Programa DACIU (Desarrollo de las Altas Capacidades Intelectuales en la Universidad) Campus de verano UniDiverSummer (dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual, del desarrollo o espectro autista) Formación curso lengua de signos / curso profesorado DUA Convenios con Asociaciones y colectivos de personas con discapacidad (FEPAMIC, DOWN, etc.) Difusión y presentación del Área de Inclusión, en jornadas de bienvenida Asistencia a Encuentros y Jornadas de la Red SAPDU Asistencia a Eventos y Ferias de difusión, entre otras ORIENTAUCO y Feria del Voluntariado Solidario Reuniones y encuentros con Empresas, Entidades, Asociaciones del ámbito de la diversidad Celebración de efemérides 28 de junio y 2 de diciembre Programa de voluntariado con estudiantado con discapacidad 			

Condición socioeconómica		FUTUROS Y FUTURAS ESTUDIANTES EN LA UCO	ESTUDIANTES	PDI, PI	PTGAS
	<p>Estructura/Servicio específico</p> <p>Plan/Programa /Alusiones en Reglamentos</p>	<p>No existe un servicio específico en la UCO</p> <ul style="list-style-type: none"> Convocatoria 2022 de Ayudas para favorecer la incorporación y promoción académica del alumnado del Barrio de las Palmeras en la Universidad de Córdoba 	<ul style="list-style-type: none"> Convocatoria 2022 de Voluntariado universitario de acompañamiento a alumnado del Barrio de las Palmeras para cursar titulaciones oficiales de grado en la Universidad de Córdoba 	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento de Acción Social de la Universidad de Córdoba artículo 12. Complemento de Incapacidad Temporal; artículo 13. Complemento de Relevó en jubilaciones parciales; artículo 22. Ayudas a Discapacitados y/o geriátricos; artículo 25. Ayudas a la natalidad y adopción) 	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento de Acción Social de la Universidad de Córdoba artículo 12. Complemento de Incapacidad Temporal; artículo 13. Complemento de Relevó en jubilaciones parciales; artículo 22. Ayudas a Discapacitados y/o geriátricos; artículo 25. Ayudas a la natalidad y adopción)
	<p>Ejemplos de actuaciones</p>		<ul style="list-style-type: none"> Convocatoria de ayudas para el estudiantado en riesgo de exclusión social Becas solidarias UCO-Santander Becas Fundación CajaSur. Mediante el convenio establecido entre la Universidad de Córdoba, la Fundación CajaSur, la Fundación Convisur y la Fundación Universitaria para el Desarrollo de la provincia de Córdoba (FUNDECOR) (de prácticas en empresa, tomando como criterio prioritario en la selección la renta familiar) 		
Origen extranjero	<p>Estructura/Servicio específico</p> <p>Plan/ Programa Alusiones en Reglamentos</p> <p>Ejemplos de actuaciones</p>	<p>Área Cooperación y Solidaridad Cátedra de Desarrollo Sostenible y Solidaridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bases Reguladoras para la Concesión de Tutores de Movilidad Internacional de Grado de la Universidad de Córdoba Convocatoria de becas y ayudas al estudiantado extranjero iberoamericano. Programa Iberoamérica-UCO Grado. Curso 2022-2023 Becas para la captación de talento extranjero en colaboración con Fundación Mujeres por África en su programa <i>Learn Africa</i> Becas para la captación de talento de estudiantes de Iberoamérica a través de la Fundación Carolina Becas para la captación de talento de estudiantes de Iberoamérica a través de la Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado (AUIP) Reglamento 22/2023 sobre las Bases Reguladoras de las Ayudas de alojamiento en residencias universitarias y manutención para personas refugiadas procedentes del conflicto de Ucrania Reglamento 23/2023 de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 24 de mayo de 2023, por el que se aprueban las Bases Reguladoras de las Ayudas a personas refugiadas procedentes del conflicto en Ucrania para la realización de actividades formativas 		

FUTUROS Y FUTURAS ESTUDIANTES EN LA UCO		ESTUDIANTES	PDI, PI	PTGAS
Etnia	Estructura/Servicio Plan / Programa / Alusiones en Reglamentos	No existe un servicio específico en la UCO		
	Ejemplos de actuaciones	<ul style="list-style-type: none"> Asociación de Estudiantes de Etnia Gitana Roma Trequejaró Premio "Luis Rodríguez" de investigación en Interculturalidad Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social Comisión de Inclusión Comisión de Cooperación y Solidaridad Comisión de Igualdad entre Mujeres y Hombres Red Equidad Area Cooperación y Solidaridad Cátedra de Desarrollo Sostenible y Solidaridad Cátedra Córdoba, ciudad de encuentro Intercultural Cátedra Unesco de Resolución de Conflictos Unidad de Cultura Científica y de la Innovación 		
	Estructura / Servicio			
Medidas globales/transversales	Programa / Plan / Alusiones en Reglamentos	<ul style="list-style-type: none"> IX Plan Anual de Captación de Estudiantes UCO - PACE-UCO (curso 2022/2023) Reglamento 5/2023 de Convivencia Universitaria de la Universidad de Córdoba Programa de Apoyo a la Equidad PAE-UCO, Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 30 de marzo de 2023, por el que se aprueba. Plan Propio de Cooperación Becas UCO-Campus Deporte y Equidad 	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento 5/2023 de Convivencia Universitaria de la Universidad de Córdoba Programa de Apoyo a la Equidad PAE-UCO, Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 30 de marzo de 2023, por el que se aprueba. Plan Propio de Cooperación IX Plan Propio Galileo de Innovación y Transferencia de la UCO (Modalidad IV, UCO Social Innoval) 	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento 5/2023 de Convivencia Universitaria de la Universidad de Córdoba Programa de Apoyo a la Equidad PAE-UCO, Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 30 de marzo de 2023, por el que se aprueba. Plan Propio de Cooperación
	Ejemplos de actuaciones	<ul style="list-style-type: none"> Los ODS en tu universidad (talleres participativos en centros y facultades) Feria del Voluntariado Formación Kiosko de los Gallipatos Evento UCOSolidaria (celebración de la labor de la UCO en actuaciones de Cooperación al Desarrollo y la Solidaridad) Actividades formativas y de divulgación, Ciencia Inclusiva/ Actualidad científica en la Universidad de Córdoba (Unidad de cultura científica y de la innovación) 		

Nota: las actuaciones, programas, planes y reglamentos (por alusiones) recopilados en esta tabla son los que están en vigor durante el curso 2022/23. El periodo de recopilación ha finalizado el 15 de junio de 2023 debido a los plazos de elaboración de este diagnóstico. Tanto en los casos en los que hay una estructura o servicio específico como en aquellos en los que no lo hay, la alusión a los Planes y programas que se referencian están a cargo de distintos vicerrectorados.

Además de esta normativa específica, la UCO cuenta con normativa y reglamentos en los ámbitos de personal, docencia, investigación, plurilingüismo o innovación que incluyen articulado o medidas para favorecer la inclusión en la institución. Dependiendo de la normativa se proponen actuaciones diferenciadas para PDI, PI, PTGAS, estudiantado o toda la comunidad universitaria.

Son de referencia para el caso de PTGAS:

- Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAD de la UCO publicada su modificación en BOUCO de 3 de mayo de 2023. En el artículo *Principios rectores*, se recoge lo dispuesto en el artículo 55 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP). Oferta de Empleo, se reserva un número de plazas para personas con discapacidad, en los términos definidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como en el Real Decreto 2271/2004, de 3 diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, y en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.
- El Reglamento 17/2023 sobre Jornadas de Trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del PTGAS de la UCO que cuenta con medidas en materia de igualdad y conciliación, edad (con reducción extraordinaria de la jornada de trabajo y para discapacidad).

Para el caso de PDI y PI:

- El Reglamento de Acción Social de la UCO contempla medidas que favorecen tanto la igualdad como de apoyo a personas con discapacidad.

En concreto y vinculado a los objetivos de este diagnóstico son de referencia:

- Complemento de Incapacidad Temporal (artículo 12)
- Complemento de Relevó en jubilaciones parciales (artículo 13)
- Discapacidades, enfermedades crónicas y/o geriátricas (artículo 22)
- Ayudas por natalidad y adopción legal (artículo 25)

Las medidas de Acción Social de la UCO son un instrumento distributivo de recursos económicos cuyo objeto es: "mejorar sus (de los/as empleados/as y sus familias) condiciones educativas, culturales, sociales y, en general, promover su bienestar. Los fondos destinados a Acción Social tienen la consideración de compensatorios y vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios, si bien, en su distribución se aplicarán criterios de renta de la unidad familiar, a fin de que alcancen preferentemente a las familias más desfavorecidas." A pesar de su carácter de universalidad en los y las beneficiarios/as, tal como se señala en el Reglamento, ciertas ayudas directas (préstamos, adquisición de primera vivienda, por situaciones extraordinarias e imprevistas) no pueden ser solicitadas por todos los empleados/as.

- Reglamento 1/2018 de Formación del Profesorado de la Universidad de Córdoba Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 26 de octubre de 2018, por el que se aprueba el Reglamento 1/2018, de Consejo de Gobierno, de Formación del Profesorado de la UCO. Está destinado al PDI, teniendo como objetivo: "mejorar las competencias profesionales del profesorado en el nuevo contexto de las actuales titulaciones oficiales y ámbitos de investigación, docencia e innovación". En relación con las categorías estu-



diadas, hace hincapié en la cuestión de género. En el artículo 9, objetivos del programa, apartado d, señala: d) Adquirir estrategias para incorporar la perspectiva de género en las guías docentes y ponerlas en práctica en el aula. Esta formación está dirigida a profesorado universitario que lleve menos de cinco años trabajando en este ámbito y que tengan docencia.

- Plan de Innovación y Buenas prácticas docentes. Incluye la Modalidad 3 Proyectos de Innovación que impulsen la igualdad de género y la atención a la discapacidad en la Docencia Universitaria.
- Reglamento 6/2023 de las Bases Reguladoras de las Ayudas del Plan Propio de Investigación Enrique Aguilar Benítez de Lugo de la UCO. Submodalidad 2.5. UCO-Impulsa. "Artículo 1. Objeto. Impulsar la carrera científica de las investigadoras de la Universidad de Córdoba mediante la financiación de un proyecto de investigación de un año de duración en cada una de las cinco macroáreas del conocimiento (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas, Ciencias, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura)."
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 27 de febrero de 2020, por el que se modifica el Reglamento de Reconocimiento de las Actividades Docentes, de Investigación y de Gestión del Profesorado de la UCO, aprobado por Consejo de Gobierno de 24 de septiembre de 2015. Artículo 12. *Reducciones por edad*. 1.- Profesores con edad comprendida entre 60 y 64 años: 60 horas por curso académico. 2.- Profesores con 65 años o más: 80 horas por curso académico.
- Baremo General de Méritos para concursos de PDI Contratado en la medida que contempla a igualdad de méritos, preferencia: para las personas con reconocimiento de igual o superior a 33% del grado de discapacidad; para la persona

del género que este infrarrepresentado en el colectivo al que se accede.

Para estudiantes:

- En relación con las normas de matrícula en la UCO, curso 2022-2023. La Resolución Rectoral de 22 de septiembre de 2022, por la que se establecen las normas de la matrícula del curso 2022-2023 en las titulaciones oficiales de la UCO indica que "El alumnado con más de un 33% de discapacidad está exento de pagar la matrícula universitaria. Para ello debe adjuntar el certificado de discapacidad".
- Reglamento para la Acreditación de la Competencia Lingüística para la obtención de los títulos de Grado. Este Reglamento está dirigido al estudiantado con el objetivo de regular la acreditación lingüística que es requisito para poder obtener el título oficial de Grado. Hace mención a estudiantes con discapacidad, donde se indica que se estudiará individualmente cada caso. Artículo 4. "Estudiantes con discapacidad. Para los casos de estudiantes con discapacidad, la Comisión de Política Lingüística estudiará, individualmente y previa solicitud, la posibilidad de adaptación de las pruebas de acreditación a las necesidades del estudiante con discapacidad, pudiendo en su caso eximir total o parcialmente de la evaluación de alguna o algunas de las destrezas de obligado cumplimiento para la acreditación del requisito lingüístico".
- Reglamento 24/2019, de Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2019, por el que se regula el Régimen Académico de los Estudios Oficiales de Grado de la Universidad de UCO. Esta documentación menciona a alumnado víctima de terrorismo o de violencia de género (artículo 92), con discapacidad (artículo 93) para la deducción de precios de matrícula; para discapacidad el derecho a recibir tutorías en sitios accesibles y que la metodología sea adaptada. Se señala en que el profesorado debe ser informado y puede pedir



asesoramiento cuando presente necesidades especiales (artículo 67). Además, se menciona la existencia de becas socioeconómicas para sufragar los gastos de matriculación del alumnado que tenga rentas bajas.

- El Reglamento 35/2019 de los estudios de Máster Universitarios (modificado). Publicado el 28/06/2021 Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de junio de 2021, por el que se modifica el artículo 52 del Reglamento 35/2019 de Consejo de Gobierno, de 19 de diciembre de 2019, que regula los Estudios de Máster Universitario de la UCO. En el artículo 28 se indica la devolución de precios públicos por becas: "Cuando se hayan abonado cantidades para los que estén exentos por concesión de una beca o ayuda al estudio, o bien por ser beneficiario de una exención o subvención, siempre que la solicitud se haya efectuado y acreditado en tiempo y forma". Mientras que el artículo 42 es el único que hace referencia al alumnado con discapacidad: "El estudiantado con discapacidad reconocida tiene derecho a que los métodos docentes y de evaluación se adapten a sus capacidades"
- El Reglamento 57/2020 de los estudios de Doctorado de la UCO. Publicado el 19/12/2021. Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 17 de diciembre de 2021, por el que se modifican los artículos 36, 58, 63 y 71 del Reglamento 57/2020 de Consejo de Gobierno, de 27 de noviembre de 2020 (BOUCO n.º 2020/00850, de 1 de diciembre de 2020), por el que se regulan los Estudios de Doctorado de la UCO, trata sobre diversidad en relación a la discapacidad del alumnado en el artículo 35: "Criterios de admisión al Programa de Doctorado": "Cada Programa de Doctorado reservará un porcentaje de las plazas que componen la oferta anual de nuevo ingreso en el mismo para estudiantes que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o padezcan menoscabo total del habla o pérdida total de audición, así como

para aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales permanentes asociadas a las condiciones personales de discapacidad que durante su escolarización anterior hayan precisado recursos extraordinarios". Además, "los estudiantes matriculados en tiempo completo, que acrediten discapacidad, podrán optar por plazos análogos a los establecidos, solicitándolo previamente a la CAPD".

Concierne indicar, además, otros documentos acordados a distintas áreas de interés en la Universidad que, a pesar de su relevancia en el funcionamiento de la institución, no contienen referencia alguna a aspectos relacionados con actuaciones para la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados en la normativa de la Universidad son los siguientes:

Con relación al ámbito de la investigación, el Reglamento del Servicio Central de Apoyo a la Investigación (SCAI) no hace mención explícita a la inclusión ni a las categorías delimitadas. El SCAI: "constituye un Servicio fundamental de la política investigadora de la UCO y, como tal, está orientado a la satisfacción y cumplimiento de los fines propios de la Universidad de Córdoba y en concreto la creación, desarrollo y transmisión de la cultura y los conocimientos científico-técnicos".

En cuanto a la docencia se aprecian reglamentos donde no se tienen presentes actuaciones de inclusión. Este es el caso del Reglamento por el que se regula el Plan de Acción Tutorial de la UCO apoya la inserción del alumnado a la vida universitaria a través de la figura del tutor/a; sin embargo, no señala medidas inclusivas concretas, ni tiene presente los miembros de la comunidad universitaria en situación de vulnerabilidad. Otra figura clave en la docencia es la del coordinador/a de Titulación. En la normativa para la figura de Coordinador/a de Titulación tampoco se tiene en cuenta entre sus funciones para dicha figura actuaciones de inclusión para personas infrarrepresentadas. Otros reglamentos relevantes, en relación con la docencia



y el PDI invisibilizan la inclusión y la diversidad presente en los docentes universitarios. Estos son: el Reglamento para la solicitud de Personal Docente e Investigador por necesidades docentes, el Reglamento por el que se establece el procedimiento para cubrir necesidades docentes surgidas de forma extraordinaria, el Reglamento por el que se establece el Procedimiento para la distribución de la Carga Docente en la UCO y el Reglamento de la Unidad de Inspección y Coordinación de la docencia.

La UCO tienen un gran interés por la internacionalización y mejora competencial idiomática; por ello, son diversos los Planes y Reglamentos destinados a lograr este objetivo. Sin embargo, los programas implementados no siempre tienen presente actuaciones inclusivas; ello ha quedado reflejado en el Plan para el Fomento del Plurilingüismo en la UCO (2023-2026) y en las diferentes convocatorias para lectorados que se ofertan.

procedimientos (y las actuaciones) internos de la Universidad y realicen propuestas colaborativas de la integración de la óptica inclusiva; medidas que promuevan la cultura inclusiva e igualdad de oportunidades; medidas para garantizar el acceso a la docencia y la formación de toda la comunidad universitaria; fomento de la innovación y la investigación en inclusión; mecanismos de la Universidad que garanticen el uso de lenguaje, imagen y cultura respetuosa con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas; y, existencia de una red de coordinación entre los diferentes servicios y unidades de la Universidad y sus Servicios de Atención a la Diversidad.

En un mayor nivel de concreción, la UCO cuenta con mecanismos y agentes proactivos que incentivan las actuaciones de inclusión. Además del propio Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso social ya referenciado anteriormente, se han creado dos instrumentos que tienen preci-

Tabla 10. Fortalezas y Debilidades sobre Organización e integración de las actuaciones para la inclusión

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existencia de una estructura en la organización institucional desde el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.</p> <p>Existencia de tres servicios consolidados.</p> <p>Se cuenta con normativa específica de relevancia, sobre todo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, diversidad afectivo sexual y contra el acoso sexual y por género.</p> <p>Se incluyen programas específicos en innovación y en investigación.</p> <p>Procedimiento reglamentado para la reserva de plazas y acceso para PDI con discapacidad y en la reglamentación de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional del Personal de Administración y Servicios de la UCO</p>	<p>Falta de actualización en la normativa, en concreto el caso del II Plan de Igualdad.</p> <p>Las actuaciones con relación a inclusión están enfocadas especialmente en las temáticas de discapacidad, sexo/género y condición socio-económica (esta última siempre condicionada a mérito). No existe normativa o programas para promover la presencia y no vulnerabilidad de algunas condiciones específicas como etnia, origen extranjero o edad en los grados y posgrados.</p> <p>Invisibilidad de referencias a la inclusión en normativa universitaria de gran relevancia y transcendencia para la acción docente, investigadora y de transferencia.</p>

Tipo de actuación 1.3. Integración de las actuaciones en la institución (contribuye a la meta 5.1. del ODS 5)

La información presentada se organiza en aspectos tales como: la existencia de mecanismos proactivos para incentivar la conexión entre los

samente como objetivo servir de vínculo entre el equipo de gobierno, los servicios y la comunidad universitaria, así como proponer políticas y velar por el cumplimiento de la normativa en materia de inclusión. Estos dos mecanismos son:

- La creación de la Comisión de Inclusión de Consejo de Gobierno. Creada con el objetivo de impulsar políticas de inclusión para diferentes colectivos universitarios, así como el diseño y propuesta a Consejo de Gobierno de acciones, actividades, proyectos e iniciativas que garanticen la inclusión y accesibilidad en el ámbito universitario. Los componentes de esta Comisión son: representante de Consejo Social, representante de dirección de Departamento, representante estudiantado, tres miembros con experiencia acreditada en estudios de inclusión; Gerencia, representante de PDI, dos representantes de decanato o direcciones de centros, representante de PTGAS, Vicerrector de Estudiantes y Cultura, Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, Vicerrector de Personal Docente e Investigador.
- Programa de Apoyo a la Equidad PAE-UCO. Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 30 de marzo de 2023, por el que se aprueba el Programa de Apoyo a la Equidad PAE-UCO. Más conocido como la Red Equidad, existente en todos los centros de la Universidad. Objetivo: "Consolidar la Red de Apoyo constituida por PDI, estudiantado y PAS de cada centro para dinamizar el trabajo y velar por el cumplimiento de las políticas de igualdad e inclusión en la UCO y avanzar y profundizar las acciones promovidas en el marco de la igualdad e inclusión mediante un trabajo proactivo, transversal y cooperativo entre servicios y centros." Una de las responsables de políticas de inclusión en la Universidad manifestaba que el objetivo de esta red "no es para rendir cuentas, pero sí para hacer más cooperativa la información y la toma de decisiones" (Responsable).

Los dos mecanismos anteriores son de reciente creación, pero desde hace años se viene trabajando para mejorar el clima y generar cultura inclusiva. De hecho, en las entrevistas realizadas se han identificado acciones que se interpretan como medidas no reglamentadas pero que suponen un cambio en

el clima y cultura de la Universidad. En particular, una de las responsables de la institución describe la decisión del gobierno de la institución otorgando el Reconocimiento a la ONCE en los premios Santo Tomás de Aquino (2023). Se valora como un hito importante para la creación de cultura inclusiva, ya que, por primera vez, se reconoce en dicho evento a una entidad que trabaja por la inclusión de las personas. Otra actuación señalada ha sido el cambio en el lenguaje identificativo de los baños en el edificio de Gobierno de la Universidad (Rectorado). Se pasa de denominar "Baño de discapacitados" a "Baños para personas con discapacidad".

El interés por crear cultura inclusiva es intencional. Para ello, uno de los elementos que se considera de interés es el trabajo sobre lenguaje inclusivo. Al respecto se alude a la imposibilidad de revisar todos los documentos dada la ausencia de recursos humanos para ello: "A veces nos envía alguien un documento y se revisa. Pero claro, no podemos ofrecer eso a toda la Universidad o... por ejemplo con el BOUCO. Todo lo que se publica allí sería deseable que pasarse ese filtro, pero no tenemos gente para revisarlo" (Responsable).

A pesar de los esfuerzos, es reiterado el mensaje en las entrevistas realizadas a las responsables de políticas inclusivas en la Universidad: "a veces se hacen muchas cosas voluntariamente. Y eso es algo... es muy bonito, pero no es prioritario. No hay recursos, no hay energías, no hay dinero, pero como quieres que salga adelante pues... Tiene que ver por las áreas que son y porque es así, las prioridades. Igual también tiene que ver con que son áreas feminizadas... todo tendrá que ver" (Responsable).

Además, de los mecanismos anteriores, es importante referenciar aquellos que garantizan el acceso a la Universidad, y por tanto a la formación, de personas en situación de infrarrepresentación. El primero de ellos, ya se ha señalado anteriormente y es la exención o deducción en el pago de matrícula a alumnado con más de un 33% de discapacidad acreditado según Resolución Rectoral de 22



de septiembre de 2022, para estudiantes víctimas de terrorismo y violencia de género por la que se establecen las normas de la matrícula del curso 2022-2023 en las titulaciones oficiales de la UCO.

Con el objetivo de garantizar el acceso a la Universidad, además de todas la política de becas ya referida, una de las acciones que también han sido identificadas en las entrevistas valorándose como "buena práctica", ha sido la celebración durante dos cursos académicos consecutivos (2021-22 y 2022-23) del curso universitario de capacitación profesional en competencias sociolaborales y personales dirigido a personas con discapacidad intelectual UCOIncluye, de 36 ECTS y 100 horas de prácticas laborales. Este curso recibe la financiación de la ONCE, está organizado por el Área de Inclusión y en las dos ediciones ha sido impartido en la FCEP, mayoritariamente por profesorado de dicha Facultad. En estos cursos se han formado a 13 personas con discapacidad intelectual en el curso 2021-22 y 17 durante el curso 2022-23. UCOIncluye es un instrumento de la Universidad al servicio de la formación de personas con discapacidad intelectual. No obstante, es importante señalar que el acceso no es a estudios de Grado.

En la misma línea que lo señalado en el párrafo anterior, otro de los instrumentos que favorece el acceso de la docencia y la formación a personas infrarrepresentadas es el Centro intergeneracional de la UCO. Su oferta se dirige a personas mayores de 50 años con el objetivo fomentar su promoción personal y la mejora de su calidad de vida.

Por tanto, el acceso a formación -aunque no sea estrictamente de Grado, Máster o Doctorado- en la Universidad se favorece de forma proactiva para dos colectivos concretos: discapacidad y edad (mayores de 50 años) para cursos que no conducen a la obtención del Grado.

Las becas de atracción de talento con los países de Iberoamérica, referidas anteriormente y que se volverán a señalar en el bloque C Estudiantado con

más detalle, sí que se orientan al acceso en Grado, Máster y Doctorado para las condiciones de origen extranjero y renta.

Las buenas prácticas en materia de inclusión en la UCO son identificadas por las personas responsables de dichas políticas, aunque se matiza: "¿La UCO tiene buenas prácticas inclusivas? Por supuesto, ¿La UCO tiene todas las buenas prácticas que querría o debería tener? Pues no" (Responsable).

En cuanto al fomento de la investigación sobre temáticas vinculadas a la inclusión se establece desde estructuras como la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán. Se trata de "un colectivo integrado por docentes, investigadoras e investigadores, profesionales y otras personas interesadas en promover y desarrollar los estudios sobre las mujeres desde una perspectiva interdisciplinar en el campo de la investigación científica y de la docencia, en interrelación con los diversos sectores sociales y profesionales de Córdoba". Dicha estructura es prolífica en la celebración de eventos culturales sobre igualdad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito de la educación formal, en otras etapas educativas (actividades dirigidas a estudiantes de institutos de educación secundaria (IES)), conferencias y cursos, eventos para toda la comunidad universitaria y convocatorias de premios: Premio Nacional de Ensayo Leonor de Guzmán; al mejor TFG y TFM que incluyan la perspectiva de género, Premio María Zambrano; convocatoria Colección de estudios de género Simone de Beauvoir; convocatoria de premios a la innovación y buenas prácticas docentes de proyectos y materiales educativos en favor de la igualdad, Premio María Moliner. Por su parte, la Cátedra Córdoba, ciudad de encuentro intercultural también contribuye en dicho sentido. De hecho, en su reglamento se establece como objetivo "vincular conocimiento académico y compromiso social enfocados hacia el desarrollo e implantación de políticas públicas de carácter intercultural, que refuerce el papel de encuentro y respeto entre culturas que esta ciudad ha representado históricamente como un paradigma y la relance hacia el futuro como un



referente mundial de respeto a la diversidad, derecho humano inalienable." Desde esta Cátedra se impulsa la convocatoria de premios (edición XI en el curso 2022-23) "Luis Rodríguez" de investigación en Interculturalidad. Se premian estudios "relacionados con la interculturalidad, en defensa de la igualdad y el reconocimiento de la diversidad". Y, por último, la Cátedra Unesco de Resolución de Conflictos "foro de formación e investigación destinado especialmente a los ámbitos académicos, profesionales y sociales para el análisis de las situaciones de conflicto".

También, de forma específica en materia de investigación, es reseñable la Submodalidad 2.5. UCOIMPULSA dentro del programa del Plan Propio de Investigación Enrique Aguilar Benítez de Lugo de la UCO. El objetivo de dicha convocatoria es "Artículo 1. Objeto. Impulsar la carrera científica de las investigadoras de la Universidad de Córdoba mediante la financiación de un proyecto de investigación de un año de duración en cada una de las cinco macroáreas del conocimiento (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas, Ciencias, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura)."

Por su parte, en materia de innovación docente, desde el curso 2016-17 el Plan de Innovación y Buenas prácticas docentes se incluye una moda-

lidad específica, en concreto la 3 que financia Proyectos de Innovación que impulsen la igualdad de género y la atención a la discapacidad en la Docencia Universitaria.

Además, el IX Plan Propio Galileo de Innovación y Transferencia de la UCO. Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 31 de enero de 2023, por el que se aprueba el IX Plan Propio Galileo de Innovación y Transferencia de la UCO. Este programa tiene por objeto ayudar a transferir el conocimiento generado en la UCO a través de un total de 6 modalidades. Una de ellas, en concreto la Modalidad IV denominada UCO-Social-Innova, tiene como objetivo "la realización de proyectos de transferencia y aplicación práctica de conocimiento cuyos resultados tengan un beneficio social. Como prioridades temáticas de innovación o compromiso social se contemplan la reducción de la pobreza, la igualdad entre ambos sexos, la promoción de la salud, la igualdad de oportunidades, mejora del bienestar y la justicia social, la creación de una cultura de paz y no violencia, el respeto medioambiental, y el desarrollo sostenible del entorno: puesta en valor del patrimonio artístico y cultural, sostenibilidad ambiental, energética, paisajística, agraria y forestal, etc., así como el desarrollo territorial, por lo que estos proyectos podrán desarrollarse en cualquier provincia de nuestra Comunidad Autónoma."

Tabla 11. Fortalezas y Debilidades sobre la Integración de las actuaciones en la institución

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existencia de mecanismos proactivos que incentivan actuaciones de inclusión: (1) Comisión de Inclusión dependiente de Consejo de Gobierno (existente por primera vez en la UCO). Esta Comisión es plural con representación de distintos vicerrectorados, Gerencia y Consejo Social lo que puede facilitar la transversalidad de sus acciones. (2) Red de apoyo a la Equidad. Es una fortaleza su constitución mixta de esta red (PTGAS, PDI y estudiantes) y presente en todos los centros.</p> <p>Se cuenta con medidas para garantizar el acceso a la formación para personas con discapacidad y víctimas de violencia de género (exención o deducción de matrícula), discapacidad intelectual (curso UCOIncluye, no para Grado y para personas mayores de 50 años (formación no de Grado).</p> <p>Se cuenta con instrumentos para impulsar la innovación y la investigación en materia de inclusión (Cátedra de estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, UCOIMPULSA, UCO-Social-Innova, Modalidad 3 Plan de Mejora y Buenas prácticas docentes).</p>	<p>Ausencia de medidas proactivas que fomente o garanticen el acceso a los estudios de Grado para colectivos infrarrepresentados (por ejemplo, estudiantes de mayor edad de 30 años en estudios de Grado).</p> <p>Falta de recursos disponibles para revisar y proponer la documentación publicada por la Universidad que cumpla criterios de lenguaje inclusivo.</p> <p>Ausencia de evaluación de los mecanismos orientados a impulsar la inclusión en materia de investigación e innovación.</p>



Tipo de actuación 1.4. Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad (contribuye a la meta 5.1. del ODS 5)

El diagnóstico de este tipo de actuación tiene como objetivo analizar el establecimiento, por parte de la Universidad, de mecanismos para garantizar servicios específicos de Atención a la Diversidad con recursos, financiación, legislación, programas y actuaciones específicas, así como si se difunden sus actuaciones poniendo en valor su misión.

Al respecto, la UCO tal como se ha referido anteriormente, cuenta con tres servicios específicos o Áreas relacionadas con la inclusión: la Unidad de Igualdad, el Área de Cooperación y Solidaridad y el Área de Inclusión. Este último Servicio ha cambiado su denominación en el curso 2022-2023, decisión del nuevo equipo de gobierno, de un Servicio creado en el año 2016 que recibía el nombre "Servicio de Atención a la Diversidad (SAD)" y que incluía dos unidades: Unidad de Educación Inclusiva (UNEI) y la UNAP. Con el cambio de equipo de gobierno, en 2022, la UNAP pasó a depender organizativamente del Vicerrectorado de Salud y Bienestar de la Comunidad universitaria y la UNEI (o Área de Inclusión como se denomina en estos momentos) del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. En el Reglamento de Creación y Regulación del Servicio de Atención a la Diversidad (SAD) (Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 25 de mayo de 2016) estableció el objeto, estructura, funciones y beneficiarios: (artículo 4.1.) "Son beneficiarios y beneficiarias de la UNEI las personas de la comunidad universitaria que lo requieran: estudiantes, PDI y PAS. De forma particular, se promoverán actuaciones dirigidas a los y las estudiantes con el objeto de garantizar sus derechos en el acceso, permanencia y desarrollo curricular que así lo requieran cuando estos estén afectados por procesos de discriminación por razones de: discapacidad, altas capacidades intelectuales, mi-

gración, origen étnico-cultural, orientación sexual y razones económicas".

Con relación al Área de Inclusión y atendiendo al reglamento del SAD aún vigente, a propósito de las memorias de dicho Servicio y con la información recopilada en las entrevistas realizadas a responsables de la Universidad, se evidencia que sus actuaciones se han centrado en buena medida en responder a necesidades de estudiantes con discapacidad en la Universidad "(los servicios que se prestan) orientados a la discapacidad: asistente personal, transporte adaptado, adaptaciones..." (Responsable). De hecho, se manifiesta "en teoría el Servicio está abierto a la diversidad, pero el Servicio está planteado muy reactivo a la demanda que tiene en el 90% de los casos es discapacidad. Luego hay programas específicos; por ejemplo, el programa Palmeras, pero se está interviniendo desde el Vicerrectorado" (...) "también la UCO acaba de entrar en una red de diversidad afectivo-sexual y ha entrado en Inclusión, no en Igualdad. Muchas universidades lo hacen desde Igualdad" (Responsable).

La financiación de servicios, programas y actuaciones en materia de Inclusión en la UCO no se circunscribe exclusivamente al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, aunque desde este Vicerrectorado se dirige la mayor parte del trabajo en dicha materia, tal como se ha explicado hasta ahora. No obstante, es de interés considerar la financiación con la que cuenta a la luz del resto de medidas que se realizan en la Universidad y que, como se ha definido anteriormente, constituyen actuaciones transversales impulsadas desde otros Vicerrectorados, Programas y Planes en la institución.

Con respecto al presupuesto destinado a financiar servicios, programas y actuaciones en la UCO en materia de inclusión a continuación se presenta una tabla organizada por distintos conceptos.



Tabla 12. Financiación de la UCO en materia de Inclusión

PRESUPUESTO UCO 2023: 190.588,33€							
Plan Concilia	Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes para el curso 2022/2023	Plan Propio de Investigación	Plan de Transferencia Galileo	Reducción horaria por mayores de 60 años	Becas solidarias (2023)	Ayudas de acción social. Modalidades vinculadas a la inclusión** (2022/2023)*	Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social
Datos no proporcionados	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto total: 90.000€ Modalidad 3: "Proyectos de Innovación que impulsen la igualdad de género y la atención a la discapacidad en la docencia Universitaria" 6.500 € 	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto total: Programa. UCO-Im-pulsa 25.000€ 	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto total: 436.200 € Modalidad IV UCO Social Innova 30.000€ 	Datos no proporcionados	<ul style="list-style-type: none"> A) Becas de matrícula para estudios oficiales de los centros propios de la Universidad de Córdoba: 200.000 euros. B) Ayuda de transporte: 25.000€. Se convocan 62 becas de un máximo de 400 € por beca. C) Ayuda de copistería/material para el estudio: 10.000 €. Se convocan 50 becas de un máximo de 200 € por beca D) Ayuda de alojamiento: 30.000 €. Se convocan 30 becas de un máximo de 1000 € por beca. Cabe destacar que: "La dotación presupuestaria podría ser aumentada hasta un 20% en el supuesto de que la demanda supusiese una cuantía mayor a la presupuestada inicialmente". 	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas a Discapacidades y enfermedades crónicas y/o geriátricas 2022: 44.042,28€ 2023: 50.648,62€ 	<ul style="list-style-type: none"> Unidad de Igualdad 18.000€
					<ul style="list-style-type: none"> Becas UCO-Campus Deporte y Equidad. Curso 2022/2023: Presupuesto: 28000 €. "Esta cuantía podrá ser aumentada en caso de que la demanda supere dicha dotación y exista crédito presupuestario para ello" 	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas a natalidad y adopción 2022: 11.239,64€ 2023: 12.925,59€ Complemento por incapacidad temporal 2022: 113.069,06€ 2023: 130.151,44€ 	<ul style="list-style-type: none"> Área de Inclusión 36.770€ Área de Cooperación y Solidaridad 25.500€ Plan Propio Cooperación 49.000€
						<ul style="list-style-type: none"> Complemento de Relevo en Jubilaciones parciales del PTGAS Laboral 2022: 103.138,91€ 2023: 118.721,05€ 	

Fuente: Gerencia UCO (abril 2023)

***Nota de Gerencia:** los datos para el año 2023 son aproximados pues se desconoce el número de ayudas solicitadas y los importes reales.

****** Para este diagnóstico se han seleccionado solo aquellas Modalidades de ayudas vinculadas a las condiciones de desigualdad a las que se refiere este diagnóstico.

I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

De forma específica y para las tres Áreas del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso social, responsables entrevistadas aluden a la demanda de recursos, sobre todo de personal especializado para dar respuesta a las funciones y demandas encomendadas. De forma específica, el personal con el que se cuenta en los tres servicios dependientes son:

que cuentan depende de proyectos externos y, por tanto, no se garantice su continuidad.

Sobre la difusión del Servicio y de sus actuaciones, en las entrevistas realizadas se incide en la dificultad que encuentran las personas responsables para dar a conocer sus actuaciones. Las tres Áreas cuentan con página web propia, además de

Tabla 13. Personal de las tres áreas de trabajo del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso social (2023)

ÁREA	N.º de personas	Categoría profesional
Inclusión	1	Dirección del Área, PDI con complemento asimilado a Dirección de Departamento
	1	Personal técnico Grupo III Laboral
	1	Personal auxiliar administrativo
Cooperación	1	Dirección del Área, PDI con complemento asimilado a Dirección de Departamento
	1	Personal técnico Grupo I Laboral
	4**	Personal contratado con cargo a proyecto
Igualdad	1	Dirección de la Unidad, PDI con complemento asimilado a Dirección de Departamento
	2	Personal auxiliar administrativo

Notas: *Contratos con cargo a proyecto hasta 2023; **A partir de agosto 2023 pasarán a ser 2 personas*

En las entrevistas realizadas a líderes ha sido frecuente escuchar que el verdadero compromiso con la inclusión se muestra con la dedicación de recursos económicos y personales en los servicios. Para el caso particular de los servicios específicos, ha quedado manifiesto que cuando ha existido una necesidad por cubrir, se ha dispuesto de financiación, aunque se matiza "siempre estamos en una perspectiva muy de respuesta. Hay dinero para estas respuestas, pero en realidad no hay un presupuesto solvente para ir más allá" (Responsable). En relación con el presupuesto y la disponibilidad de recursos, se reconoce que contar con personal especializado se convierte en prioritario "se cumple la ley, pero es difícil ir más allá" "(...) voy más lejos. Considero que es más importante el personal que el presupuesto" (Responsable). Algunas de las personas entrevistadas señalan incluso que la insuficiencia de fondos conlleva que el personal con el

canales en las redes sociales (Facebook, Instagram y Twitter). Para el caso particular del Área de Inclusión se relata la dificultad para contactar de forma directa con estudiantes con discapacidad. Se indica que el envío masivo de correos a todo el estudiantado no ha resultado ser una fórmula eficaz para que los y las estudiantes con discapacidad puedan hacer uso del Servicio y dispongan de información. La estrategia propuesta desde el Servicio señalaba como momento clave durante el proceso de inscripción y matrícula a través de Distrito Único Andaluz, cuando los estudiantes declaran su discapacidad, a la vez, autoricen para ser informados directamente por los Servicios de Atención a la discapacidad. Dicha propuesta no ha prosperado, aspecto que preocupa a las responsables de las unidades entrevistadas, pues coinciden en señalar que "recibimos al final del día tanta información, que tiene que ser algo muy explícito que te intere-



se mucho o que estés implicada para que al final te enteres" (Responsable).

Con el nuevo equipo de gobierno (y en concreto, a partir de septiembre 2022), el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso social cuenta con un Servicio externo para gestionar la información en las redes sociales. El objetivo es difundir información sobre los servicios y las actuaciones que se realizan en las tres Áreas: Inclusión, Igualdad y Cooperación. Una de las responsables entrevistadas se refería a dicha estrategia como: "hacer pedagogía de la inclusión, además de contar lo que hacemos, lanzar mensajes que ayuden a sensibilizar, formar, etc." (Responsable). No obstante, y a pesar de los esfuerzos por difundir el trabajo realizado y la propia existencia de las tres Áreas, se reconoce que "de alguna manera no hemos conseguido... porque nos pasa muchas veces que hay estudiantes que no saben que existimos". Del mismo modo, existe una autocrítica ante la falta de accesibilidad de la web: "esto no es lo que la ley nos obligue es lo que queremos ser" (Responsable). Sobre este aspecto se insiste en el bloque C de Estudiantado.

La puesta en valor del trabajo sobre inclusión es una aspiración por parte de las personas que lideran en la institución dichas políticas. En las entrevistas realizadas expresan la importancia de que la in-

clusión se considere "transversal a todo". Una de las responsables lo explicaba de la siguiente manera:

Se está trabajando mucho en redes sociales, por un lado, para dar difusión a las actividades que se hacen en inclusión; y, por otro, dar visibilidad a los grupos de investigación, grupos docentes, todas las actividades que trabajen en temas de inclusión. El área de inclusión no tiene por qué ser sólo las personas que están en el Servicio, sino todas las personas que en la comunidad universitaria están trabajando en ello. Y el área de inclusión hacer de caja de resonancia, como escaparate hacia el exterior de todas las actividades (Responsable).

La Unidad de Cultura Científica y de Innovación de la UCO a pesar de que su trabajo no es específicamente difundir actuaciones de inclusión, sí que participa de forma activa en la organización de jornadas y eventos que sirven para dar información, formación y promover el debate relacionada con dicha materia. Han sido ejemplo durante el curso 22-23 la celebración del I Ciclo de debates "Ciencia Comprometida, Ciencia Responsable" o la difusión en radio del programa "Perspectivas", entre otras. Una de las estrategias con las que cuenta este Servicio es la difusión de la información de su boletín de noticias científicas en lectura fácil y que denomina "ciencia inclusiva".

Tabla 14. Fortalezas y Debilidades sobre la Integración de las actuaciones en la institución

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Se contempla disposición de recursos para abordar la igualdad (plan concilia, nacimiento y maternidad) discapacidad y dependencia (ayudas por discapacidad y enfermedades crónicas y geriátricas, ayudas por incapacidad temporal), edad (contrato relevo, reducción horaria por mayores de 60).</p> <p>Existe financiación para responder a las necesidades que surgen derivadas de la legislación, sobre todo en materia de discapacidad.</p> <p>Difusión de la información científica en lectura fácil.</p>	<p>Se requiere por parte de los servicios específicos más recursos, sobre todo personal especializado.</p> <p>Existen ayudas del programa de Acción Social a las que no tienen acceso de forma universal todo el personal trabajador de la UCO.</p> <p>Las webs de los servicios específicos aún están en fase inicio para considerarlas accesibles.</p>



Tipo de actuación 1.5. Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad (contribuye a la meta 5.1. del ODS 5)

La información contenida en este tipo de actuación se refiere a los siguientes aspectos: consideración de la promoción y la salud y la prevención de riesgos laborales en los planes propios de la Universidad; consideración del DUA en los procedimientos de baremación de los concursos de acceso a plazas; valoración del DUA en la evaluación de las tesis doctorales y; consideración del DUA en la concesión de proyectos de investigación. Al respecto la información es reducida.

Sobre la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales los dos servicios que lideran dicha finalidad son: la (UNAP) dependiente del Vicerrectorado de Salud y Bienestar de la Comunidad universitaria y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Ambos servicios no tienen programas específicos para colectivos en situación de vulnerabilidad, sino que actúan a demanda y solicitud particulares.

En cuanto a la consideración del DUA en la baremación de los concursos, la información recopilada a través de Gerencia informa que “la valoración de los méritos se realiza según los baremos aprobados en el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAD de la UCO publicada su modificación en BOUCO de 3 de mayo de 2023, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la UCO, que se ajusta a la legalidad vigente y a la jurisprudencia en la materia”. En dicho documento no se hace alusión al término Diseño Universal del Aprendizaje.

Con respecto a la valoración de los méritos de investigación, como es la realización de tesis doctorales o para la concesión de proyectos de investigación tampoco encontramos referencia en la normativa al término DUA o a su significado.

En definitiva, se detecta la no consideración y el desconocimiento del DUA en las entrevistas realizadas. En particular, en el grupo focal realizado a PDI, sólo el profesorado vinculado a Educación reconoce conocer su significado y haber realizado algún curso de forma esporádica sobre su implicación educativa.

Tabla 15. Fortalezas y Debilidades sobre Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad

FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Desconocimiento por parte del profesorado del Diseño Universal del Aprendizaje (DUA). Ausencia del DUA en los procesos de baremación del PTGAS, en la valoración de las tesis doctorales o en los procesos de valoración de proyectos de investigación.



Ámbito 2. Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudios y actividades formativas

El segundo ámbito de análisis dentro del bloque de Organización y Gobernanza se concreta en la integración de la perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los planes de estudio y formación. De esta forma, se pretende conocer la perspectiva interseccional que adquiere la inclusión en la formación para todas las personas. Este ámbito se concreta en dos tipos de actuación: (1) cómo se contempla el Diseño Universal del Aprendizaje en el diseño curricular de los títulos y (2) cómo se integra en las distintas actuaciones formativas.

Tipo de actuación 2.1. Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal del Aprendizaje en el diseño curricular de los títulos (contribuye a la meta 4.7. del ODS 4)

Los indicadores que se abordan son los siguientes: incorporación en los planes de estudio de materias o menciones relacionadas con la inclusión y diseño universal; diseño de títulos específicos orientados al Diseño Universal; mecanismos de revisión e incorporación de materias vinculadas a la inclusión en las memorias de verificación de títulos; implantación de políticas que aseguren una calidad de los títulos consciente de una perspectiva inclusiva y de diseño universal y; si se involucra a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de los títulos.

En relación con el primer indicador, incorporación en los planes de estudio materias o menciones relacionadas con la inclusión y el diseño universal, hay que partir del Decreto 212/2017 de 26 de diciembre por el que se aprueba la modificación de EUCO. A pesar de que no se especifica explícitamente el DUA o la perspectiva inclusiva, en el artículo 57, de los principios de la UCO, se indica:

“La Universidad de Córdoba incluirá y fomentará en los diferentes ámbitos académicos la formación y docencia en los valores en igualdad de género”. Con relación a dicha temática y a la formación en grados y posgrados, entre los objetivos del II Plan de Igualdad de la UCO la Acción 2.1. recoge el “Fomento de la perspectiva de género en la docencia; Fomento de la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad; Incorporación de asignaturas y contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de Grado y Postgrado, que indique la Comisión de Igualdad, a través de un informe razonado y Apoyo de la excelencia docente vinculada a la igualdad”.

En cuanto a la incorporación de la inclusión en los planes de estudio, las referencias no son explícitas como en el caso de igualdad y se ha contemplado de forma distinta según las áreas de conocimiento y las facultades o centros. Existen dos máster que responde a esta formación: el Máster universitario de Educación Inclusiva coordinado por el Departamento de Educación, dirigido a profesionales de la educación y cuyo objetivo es responder “a la necesidad de actualización constante de los profesionales de la educación desde este enfoque, con el objetivo de contribuir a la mejora y desarrollo de instituciones escolares y sociales inclusivas”; y el Máster universitario en Cultura de Paz, conflictos, educación y derechos humanos impartido conjuntamente con las universidades de Granada, Cádiz y Málaga y coordinado por la Cátedra Unesco de Resolución de Conflictos. El objetivo es “contribuir al conocimiento y desarrollo de los derechos humanos, los principios democráticos, los principios de igualdad entre mujeres y hombres, de solidaridad, de protección medioambiental, de accesibilidad universal y de fomento de una Cultura de Paz”.

Se ha consultado a los Vicedecanatos o Subdirecciones responsables de todos los centros de la UCO que asumen las tareas de ordenación docente sobre la existencia de materias o menciones que incluyan referencias a inclusión o diseño universal.



Al respecto, las respuestas recibidas informan de lo siguiente:

- En la ETSIAM no se tiene constancia de menciones, ni de asignaturas, aunque se reconoce que "algunas asignaturas relacionadas con la Sociología tocan estos temas tangencialmente" (Responsable).
- En la FCEP se considera que forma parte de los "saberes y competencias que necesita desarrollar un educador/a y un psicólogo/a". A pesar de ello, se reconoce que "los planes de estudios de los títulos ofertados en nuestro centro no están orientados a la inclusión o al DUA de forma específica. Debemos tener en cuenta que sus planes de estudio se hicieron (al menos infantil y primaria) al amparo de unas órdenes ECI de 2007 ya obsoletas (Responsable).
- En la Facultad de Ciencias del Trabajo se indica para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, las asignaturas (optativas): "Derechos Socio-Laborales de los Trabajadores Inmigrantes" y "Derechos Fundamentales, Género e Igualdad en las Relaciones Laborales". En el Grado de Turismo se destaca la celebración de un seminario organizado junto a la Cátedra de Desarrollo Sostenible y Solidaridad, titulado "Turismo Inclusivo, Responsable y Sostenible", en colaboración con la Delegación de Solidaridad del Ayuntamiento de Córdoba, el Área de Inclusión de la UCO y la ONGD Centro de Iniciativas de Cooperación Batá" (Responsable).
- En la Facultad de Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales sobre la presencia de asignaturas relacionadas con inclusión se señala que desde el "Área de Derecho Constitucional especialmente imparte asignaturas optativas como sucede con "Igualdad y Estado Social"; al margen de lo anterior, dada la importancia jurídica del principio de igualdad, aparece con mayor o menor intensidad, de manera transversal, en prácticamente todas las materias que se impar-

tiendo" (Responsable). Se refiere la no alusión al DUA.

- Del resto de centros no se ha recibido respuesta a la consulta realizada.

Además, según información recabada, en la Escuela Politécnica Superior se incluyen proyectos relacionados con igualdad a través de procesos de mentoría entre estudiantes egresados y estudiantes de Grado (Programa de Mentoring de excelencia para el desarrollo del talento STEM femenino de la UCO en colaboración Con la Real Academia de Ingeniería).

Es importante la alusión que se hace a las guías docentes por parte de responsables de la docencia de Grado en la Universidad. Se valora de forma positiva que éstas incluyan las adaptaciones curriculares para estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales matriculados/as en las asignaturas, reconociendo así, que no es un asunto a voluntad del profesorado, sino que está regulado formalmente. Existe voluntad de que el formato de guía docente sea modificado por lo que en las entrevistas realizadas se sugiere que podría ser un buen momento para introducir elementos que vinculen la actividad docente con el Plan de Inclusión de la UCO: "se trata no tanto de obligar, sino de concienciar" (Responsable).

En los mecanismos de revisión de las memorias de los Grados no se hace referencia a mecanismos concretos, aunque por parte de responsables de la institución se indica que "se está revisando el lenguaje inclusivo en todos los reglamentos" (Responsable).

Sobre la participación de entidades externas se nombran a los sindicatos en la aprobación de Reglamentos por parte de Rectorado y se manifiesta, por parte de los centros, la oportunidad que sería contar con entidades externas en los procesos de revisión de los títulos, aunque no se realice.



Tabla 16. Fortalezas y Debilidades sobre la Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Se tiene presente la necesidad de incorporar materias y menciones relacionadas con la inclusión en la formación y docencia.</p> <p>Las guías docentes recogen la realización de adaptaciones para estudiantes con discapacidad siguiendo las recomendaciones del Servicio especializado.</p> <p>Se tiene presente la inclusión en la acreditación de los títulos de Grado, Máster y Doctorado; identificando buenas prácticas en relación con el género y atención a la discapacidad.</p>	<p>La incorporación de la inclusión en las diferentes materias de estudio está enfocada en el ámbito de la igualdad de género fundamentalmente y parece que de forma exclusiva.</p> <p>Dependiendo del área de conocimiento, hay una mayor sensibilización respecto a la inclusión. No en todas las áreas o disciplinas aparece en las guías con la misma incidencia para la práctica docente.</p> <p>Al identificar buenas prácticas en docencia universitaria, las temáticas claves en torno a la inclusión son: sexo/género y atención a la discapacidad, quedando relegadas el resto de las categorías.</p> <p>No hay diseños de títulos específicos orientados al Diseño Universal de Aprendizaje</p> <p>Se desconoce si se involucra a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de los títulos, en la documentación analizada no hay constancia de ello, al igual que el profesorado desconoce dicha actividad.</p>

Tipo de actuación 2.2. Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas (contribuye a la meta 4.7. del ODS 4)

Dos son los indicadores que dan respuesta a este tipo de actuación: formación del profesorado en DUA y; regular procesos de diseño de los títulos y programas formativos asegurando la flexibilidad del currículum desde el DUA.

A pesar de la referencia en el III PEUCO a la formación a través del objetivo en el Eje de proyección social: "desarrollar un Plan de Formación específico sobre igualdad para toda la comunidad universitaria" e "incluir la perspectiva de género en la docencia", la UCO no cuenta con un Plan de formación del profesorado específico en materia de inclusión, ni de igualdad.

Las acciones sobre formación del profesorado se organizan en dos programas: (1) Título de Experto en docencia universitaria, más conocido como formación para profesorado novel y; (2) Formación

permanente para PDI, estructurada con diferente oferta cada curso académico, orientada a la adquisición de competencias transversales, instrumentales o demandadas desde los centros (formación en centros).

El programa Título de Experto en docencia universitaria es un "(...) programa de formación inicial del profesorado novel, orientado a la profesionalización docente de quienes no hayan sobrepasado los 5 años de experiencia docente (o becarios/as con asignación docente en el PDD), mediante un proceso que pone el foco en la inducción con acompañamiento experto (práctica docente mentorizada, innovación tutelada)." Consta de 3 fases: 1. Fase de cursos breves; 2. Fase práctica docente mentorizada; 3. Fase de innovación tutelada. La oferta de cursos relacionados con inclusión se encuentra en la fase 1 de formación en la que se imparte un curso de 1 crédito titulado *Responsabilidad y compromiso social universitarios*. No existe mención alguna al Diseño Universal de Aprendizaje.

Con respecto a los cursos ofertados en el programa para PDI y PI para la adquisición de competencias transversales, instrumentales o formación en



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

centros, durante el curso 2022/23 han tenido relación con inclusión los siguientes títulos:

- Diseño Universal de Aprendizaje en la Universidad (1,2 créditos)
- Cómo aplicar la perspectiva de género en la actividad docente e investigadora (2 créditos)
- Sostenibilización curricular: introducción de la sostenibilidad en la docencia universitaria (1,5 créditos).
- Las necesidades específicas de apoyo educativo y la Universidad -TAH, dislexia y autismo de alto funcionamiento (1 crédito). Formación en centros: Facultad de Ciencias.
- Pueblo gitano y educación superior: competencias docentes para la inclusión educativa (1 crédito).

En las entrevistas realizadas a responsables de las políticas de inclusión en la Universidad se ha dialogado sobre la formación para el profesorado, las dificultades y el impacto que identifican tiene su desarrollo. Al respecto, una de las responsables manifestaba: "tú haces un curso y van los mismos 5 que ya están sensibilizados y por eso van al curso, entonces, el curso no va a quién necesita el curso, con lo cual (...) Cada vez estoy más convencida que la formación no cambia emociones, cambia cogniciones" (Responsable).

La ausencia de formación del profesorado en DUA podría explicar, a su vez, la ausencia de procesos que regulen el diseño de los títulos desde esta perspectiva. De hecho, no se demanda la flexibilización del currículo desde la perspectiva del DUA precisamente por dicho desconocimiento. En el grupo focal mantenido con el profesorado se manifestaba desconocer qué significaba DUA, cuál era su objeto y cuáles eran las implicaciones que tiene en el desarrollo de su docencia o en la configuración de los planes de estudio en los grados.

Tabla 17. Fortalezas y debilidades sobre Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas

FORTALEZAS	DEBILIDADES
En el III PEUCO se le otorga un relevante papel a la información y formación de toda la comunidad universitaria desde un enfoque inclusivo.	Ausencia de un Plan integral de formación para el profesorado en inclusión y/o en igualdad. Ausencia de contenidos específicos sobre DUA en el Título de Experto en Docencia Universitaria dirigido a profesorado novel. Ausencia de oferta formativa en la formación continua del profesorado sobre DUA. Ausencia de procedimientos para asegurar procesos de flexibilización del currículo desde la implementación del DUA.



BLOQUE B. USO DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE REVISIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES DE LA UNIVERSIDAD

Para diagnosticar el uso de la información y los procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la UCO en materia de inclusión, los datos recopilados se han organizado en dos ámbitos de actuación: generación y análisis de información y; revisión y mejora continua de las actuaciones. Cada uno de estos ámbitos se estructuran, a su vez, en diferentes tipos de actuación.

En términos generales, podemos afirmar que el volumen de información disponible en este bloque es menor que en el anterior. Estimamos que pudiera deberse a que dicha información está vinculada a los procesos desarrollados por los Sistema de Garantía de la Calidad de cada Centro, Facultad o Servicio. Es inabarcable la recogida de la información a ese nivel en este diagnóstico, teniendo en cuenta los recursos y el tiempo disponible. No obstante, sí que se pueden señalar aspectos de interés que dirijan la mejora en este sentido.

Ámbito 1. Generación y análisis de información

El primero de los ámbitos abordados en este bloque alude a la producción y análisis de las prácticas inclusivas que se llevan a cabo en la Universidad. Este ámbito se estructura en dos tipos de actuación: análisis de las buenas prácticas inclusivas en la Universidad y procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la universidad que afectan a la mejora de la inclusión.

Tipo de actuación 1.1. Análisis de las buenas prácticas inclusivas en la Universidad (contribuye a las metas 16.6. y 16.7 del ODS 16)

Este tipo de actuación se estructura en dos indicadores: el fomento, visibilidad y análisis de buenas prácticas inclusivas y, en segundo lugar, la promoción de actividades para la reflexión sobre la importancia de la introducción de prácticas inclusivas en la Universidad.

Respecto al fomento de procesos de análisis y revisión de las buenas prácticas inclusivas, atendiendo a la información recopilada en las entrevistas a responsables, pero también a la inexistencia de información al respecto alojada en las webs consultadas de los servicios específicos, podemos afirmar que hay ausencia de tales procedimientos. De hecho, algunas de las personas responsables entrevistadas reconocen que: "es algo que se podría mejorar, implementar un poco más" (Responsable). En la misma línea, otra persona responsable señala al respecto de dichos procesos: "somos conscientes de que hay que ir más allá" (Responsable). Se reconoce la carencia de procedimientos sistemáticos, planificados, programados y, por el contrario, se reconoce la intervención en este sentido de forma ad hoc. En algunas de las entrevistas realizadas a las personas responsables se refieren a estrategias que sirven para analizar las prácticas inclusivas, como por ejemplo: solicitud de la opinión de los y las usuarias demandantes de algún servicio específico, recogida de información a propósito de actividades concretas; reuniones de coordinación frecuentes por parte de los equipos de trabajo para valorar estrategias, realización de memorias e informes y, también, la consulta de manera informal: "no sistematizados, y puede que sea sesgado" (Responsable).

En un ámbito más formal, merece la pena hacer referencia a dos procesos para el análisis y revisión: en primer lugar, el de seguimiento del PEUCO. Aunque no sea estrictamente sobre actuaciones de inclusión, el III PEUCO contempla objetivos



en dicho sentido (ver Bloque A, Tipo de actuación 1.1). No obstante, para el Plan vigente, no se ha encontrado documentación sobre dicho proceso. Y, en segundo lugar, es relevante hacer referencia al proceso de evaluación del Plan de Igualdad, en concreto del II Plan que es el que está vigente en la UCO y las evaluaciones del I y II Plan de Igualdad). Durante el último trimestre de curso (en particular los meses mayo, junio, julio) con el objeto de proceder a la elaboración del III Plan de Igualdad, la Unidad de Igualdad ha abierto un proceso participativo organizado en un total siete mesas de trabajo que evalúan los avances y proponen objetivos en dicha materia (1. sensibilización, formación e imagen institucional, 2. docencia, 3. investigación, 4. gobernanza, 5. corresponsabilidad, 6. acoso, violencia sexual y por razón de género, 7. seguimiento y evaluación).

En relación con el fomento de eventos y actuaciones para la reflexión sobre la importancia de introducir prácticas inclusivas, en la UCO se celebran eventos y actuaciones que pueden servir como oportunidad para reflexionar en ese sentido. Ya han sido referidas en el Bloque A actuaciones, sobre todo en materia de igualdad, que de forma periódica se celebran, aunque no sean estrictamente sobre las políticas o actuaciones que realiza la institución. Merece la pena volver a mencionar como actuaciones: la convocatoria de investigación en el Plan Propio de investigación UCOImpulsa, la modalidad 3 del Plan de Innovación y Buenas prácticas docentes para la mejora de la igualdad y la atención a las personas con discapacidad en la docencia, convocatoria del Premio Nacional de Ensayo Leonor de Guzmán, convocatoria de premios a las mejores investigaciones en igualdad (Premio María Zambrano al mejor TFG y TFM que incluyan la perspectiva de género y convocatoria Colección de estudios de género Simone de Beauvoir), a la innovación y buenas prácticas docentes de proyectos y materiales educativos en favor de la igualdad, la no discriminación por razón de sexo y la lucha contra la violencia machista (Premio María Moliner) o los premios sobre investigación en in-

terculturalidad (Premio "Luis Rodríguez" de investigación en interculturalidad). De todos ellos, no se conocen procesos de evaluación, aunque sí que en las distintas entrevistas y grupos focales que se han realizado con profesorado y responsables, se ha aludido a la necesidad de dicho proceso. Con respecto a los eventos, en materia de igualdad son reconocidos, como así ha manifestado el profesorado participante en este diagnóstico, las actividades que anualmente se organizan con motivo de la celebración del 8M, el 25N o la celebración del I encuentro Científico sobre Investigación con Perspectiva de Género, evento al que se presentaron un total de 42 trabajos realizados desde distintas áreas de conocimiento; además de las exposiciones, conferencias o seminarios celebrados por parte de la Cátedra de estudios feministas Leonor de Guzmán, la Unidad de Igualdad o centros y facultades de forma específica. También es reseñable el trabajo realizado por la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación en la promoción de espacios para la reflexión y la divulgación de noticias utilizando una estrategia que permita el acceso a toda la población a la ciencia, por ejemplo, con el boletín de noticias escritas en lectura fácil (Ciencia Inclusiva/ Actualidad científica en la Universidad de Córdoba) o el fomento de espacios de reflexión mediante la celebración de eventos de carácter social (véase, durante el curso 2022/23, Ciencia comprometida, ciencia responsable). Por su parte, el Área de Cooperación y Solidaridad lleva a cabo múltiples eventos que podrían servir para analizar el enfoque inclusivo, aunque no sea estrictamente esa la finalidad. En su web se citan distintas actividades y eventos de interés que tienen que ser consideradas, tales como, el evento UCOSolidaria, los talleres participativos para trabajar sobre los ODS realizados durante el curso 2022-23 en distintas facultades, la feria del voluntariado o las exposiciones de carácter feminista.

Como ya se ha analizado en el Bloque A, las personas entrevistadas insisten en destacar la importancia de hacer difusión de las actuaciones que realizan grupos de investigación o grupos docentes, pues es



una forma, precisamente, de “hacer pedagogía de la inclusión” (Responsable). En esta línea, durante el curso 2022-23, en colaboración entre la Cadena Ser Córdoba y la UCO, se han celebrado una total de 10 programas de radio (“Perspectivas”), cuyo objetivo ha sido analizar y poner el valor la igualdad y la aportación de las mujeres a la sociedad cordobesa incidiendo en el avance en igualdad.

A pesar de ello, las personas responsables entrevistadas son conscientes de que es importante seguir trabajando y reflexionando sobre la inclusión, al igual que promover actividades que den lugar a ello:

Reflexión habría que hacer más. El problema es que el día a día te come, entonces vas apagando fuegos y a veces hace falta esa reflexión y hace falta pararse. ¿Cómo hacerlo, donde encontrar esos espacios? Hay que encontrar esos foros y a lo mejor, crear ambientes, crear ambientes de debate donde poder trabajar en este ámbito. (Responsable)

A propósito de la generación de procesos de reflexión sobre las prácticas inclusivas, el profesorado participante ha manifestado su interés para que la institución, en los procesos de evaluación de la docencia (como el DOCENTIA), contemple la calidad de la atención del profesorado a estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales. Reconocen que los resultados de dichas evaluaciones deberían tener el mismo impacto y valor que los procesos de evaluación de la actividad investigadora.

Tipo de actuación 1.2. Procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la Universidad que afectan a la mejora de la inclusión (contribuye a las metas 16.6. y 16.7 del ODS 16)

La información recopilada para describir este tipo de actuación responde a tres indicadores: establecimiento de una metodología para la recogida de información; definición de momentos, fuentes, agentes e instrumentos; establecimiento de un procedimiento para el tratamiento y uso de la información.

En la misma línea del tipo de actuación anterior, caracterizado por la ausencia de procedimientos de evaluación, en este caso, también encontramos un déficit en el desarrollo de mecanismos sistematizados para la obtención, análisis y uso de la información que repercutan en la mejora de la inclusión. Las Comisiones asesoras con las que cuentan los servicios específicos del Área de Inclusión o del Área de Igualdad podrían servir como mecanismo en dicho sentido. No obstante, como se recoge en las entrevistas realizadas y en alusión a una de la Comisión de un servicio específico se ha manifestado que: “tampoco hay una sensación de tener que rendir cuentas (...). No se evalúa cada actuación, cada cosa que se hace. Se toma nota de lo ocurrido como una valoración general, pero no se rinde cuentas ante ningún organismo” (Responsable). En

Tabla 18. Fortalezas y Debilidades sobre Análisis de las Buenas Prácticas inclusivas en la Universidad

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Los responsables entrevistados son conscientes de que es importante seguir trabajando y reflexionando sobre la inclusión, al igual que promover actividades que den lugar a ello.</p> <p>La existencia de prácticas realizadas en materia de inclusión podría conllevar la oportunidad de analizar su contribución.</p> <p>Existen estrategias para proyectar públicamente y fuera de la Universidad debates actuales, específicamente, en materia de igualdad.</p>	<p>Ausencia de procesos de revisión y evaluación sistemáticos y formales de las actuaciones realizadas por parte de los servicios específicos. Y tampoco para la identificación de “buenas prácticas” en materia de inclusión.</p> <p>Omisión de indicadores en materia de inclusión en los procesos de evaluación del profesorado (DOCENTIA).</p> <p>Falta de incentivos, al mismo nivel que la evaluación positiva de la actividad investigadora, para indicadores sobre inclusión en el contexto de la evaluación docente del profesorado.</p>



Tabla 19. Fortalezas y Debilidades sobre Procedimiento de obtención, Análisis y Uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la Universidad que afectan a la mejora de la inclusión

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Las personas responsables identifican la necesidad de mejora sobre el uso de los procedimientos.	Ausencia de procedimientos sistematizados para la obtención, análisis y uso de la información que repercute en la mejora de los procesos de inclusión. Dificultades para acceder a datos de personas con discapacidad en la UCO (estudiantes, PDI, PI y PTGAS) lo que impide informar sobre los servicios específicos.

la misma línea, la Red de Equidad (constituida por un representante de PDI, PTGAS y estudiante en cada centro), podría servir para recoger información para la mejora de las actuaciones de inclusión.

Como ya se describió en el bloque A (tipo de actuación 1.4), existen dificultades por parte del Área de Inclusión para contactar con las personas que tienen discapacidad en la UCO (ya sean estudiantes, PDI, PI o PTGAS), lo que se convierte en un impedimento para enviar información sobre el propio servicio.

Ámbito 2. Revisión y mejora continua de las actuaciones

Para analizar la revisión y mejora de las actuaciones se ha tenido presente los ámbitos de actuación donde se analiza el procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas dentro de la UCO y el procedimiento de evaluación del impacto en los procesos de mejora de calidad internos y externos.

Tipo de actuación 2.1. Procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas (contribuye a las metas 16.6. y 16.7 del ODS 16)

Este tipo de actuación está estrechamente relacionado con lo analizado en el ámbito anterior, por tanto, se puede concluir que hay inexistencia de procedimientos formales, estructurados y sistemáticos que promuevan la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas. En consecuencia, las actuaciones inclusivas que se realizan no toman en consideración dichos resultados.

Tabla 20. Fortalezas y Debilidades sobre Procedimiento de Revisión y Mejora continua de las actuaciones inclusivas

FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Inexistencia de procesos de evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas en la institución.



Tabla 21. Fortalezas y Debilidades sobre Procedimiento de Evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos)

FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p>Ausencia de procesos de evaluación de la calidad de las prácticas inclusivas.</p> <p>Los resultados de calidad de las prácticas inclusivas no se utilizan como criterio de calidad en los informes de evaluación externos.</p> <p>Falta personal especializado en los servicios específicos para realizar el trabajo de evaluación de calidad de las actuaciones realizadas</p>

Tipo de actuación 2.2. Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos) (contribuye a las metas 16.6. y 16.7 del ODS 16)

En coherencia con lo analizado anteriormente, se puede afirmar que la UCO carece de procedimientos para la evaluación de las prácticas inclusivas, de ahí que no se incluyan sus resultados ni en las nuevas prácticas, ni tampoco, las prácticas inclusivas sirven de indicador de calidad para otros informes externos. Algunos aspectos que fueron descritos en el Bloque A pueden servir para justificar dicha ausencia. En particular, la alusión que hacen las personas responsables entrevistadas a la falta de recursos, en concreto de personal especializado en los servicios específicos.

BLOQUE C. ESTUDIANTADO

El bloque C, relativo al estudiantado, está dividido en cuatro ámbitos de actuación: políticas de captación y entornos y recursos accesibles para futuro estudiantado universitario; procesos de acogida de nuevo estudiantado y política estudiantil universitaria.

Ámbito 1. Políticas de captación de estudiantado

Los tipos de actuaciones acerca de políticas de captación se refieren a la comunicación y coordinación con enseñanzas previas, a la difusión de información para el estudiantado de estas etapas y a la divulgación de información en medios de comunicación y redes sociales sobre las distintas opciones de acceso a la universidad.

Tipo de actuación 1.1. Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas (contribuye a las metas 4.3 y 4.5 del ODS 4)

La información alude a potenciar que las acciones de información y orientación se lleven a cabo desde un planteamiento inclusivo; organizar encuentros/ferias presenciales y virtuales en las que se

tenga en cuenta la inclusión de todo el estudiante; y establecer una red de trabajo con los Departamentos de Orientación de los centros en las etapas educativas previas a la universidad que garantice una adecuada gestión de la información, de los apoyos y de los recursos necesarios para asegurar la inclusión de todos los estudiantes.

La comunicación y coordinación con las enseñanzas previas a la universidad se centraliza a través del PACE-UCO, que en el curso 2022/2023 desarrolla su IX edición. El Plan está compuesto por tres programas: visitas de la UCO a los IES y Centros Docentes Privados (CDP), visitas de los IES y CDP a la UCO y actividades lúdico-académicas. En el diseño del Plan se tiene presente la inclusión del estudiantado en la UCO, aunque no se hace mención expresa a ninguna condición de vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentación.

Sí lo hacen, en cambio, el Proyecto Las Palmeras y el Programa Hipatia, funcionando, así, como estrategias paralelas al PACE-UCO en la comunicación y coordinación con otras etapas educativas reconocidas y valoradas en las entrevistas a la comunidad universitaria. El primero de ellos tiene como objetivo mejorar las condiciones de vulnerabilidad social y económica de las familias que viven en la barriada de Las Palmeras de Córdoba a través de dos tipos de convocatorias reguladas por un convenio específico entre la Asociación Vecinal Unión y Esperanza de las Palmeras y la UCO. Una de las convocatorias (de Ayudas para favorecer la incorporación y promoción académica del alumnado del barrio de Las Palmeras en la UCO) destina becas por curso académico (3 becas por curso académico con posibilidad de renovación, siendo 6 las ayudas concedidas en el curso 2022-2023) para cubrir necesidades básicas de familias que tienen algún miembro cursando Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional o Bachillerato, con el objeto de facilitar la continuación de sus estudios y su futuro acceso a titulaciones universitarias. El segundo tipo de convocatorias (de Voluntariado universitario de acompañamiento a alumnado del

Barrio de las Palmeras para cursar titulaciones oficiales de Grado en la UCO) selecciona a estudiantes voluntarios/as de la UCO para que acompañen, informen y orienten durante el curso académico al alumnado becado. En el caso del Programa Hipatia se trata de una iniciativa de mentoría que ejerce profesorado universitario con alumnado de altas capacidades intelectuales en colaboración con la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo, Formación Profesional, Universidad, Investigación e Innovación en Córdoba. Sus objetivos son incrementar la motivación y el futuro acceso de estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato en la universidad; dar a conocer la UCO en cuanto a sus titulaciones, campus y servicios; y poner en valor sus líneas de investigación.

En relación con el PACE-UCO, incluye actividades presenciales dirigidas a IES, por lo que los y las estudiantes que siguen otras trayectorias académicas (formación profesional o ámbito laboral) afirman no haber podido participar en este tipo de actividades: "como no estés metido en un círculo de un instituto y estés fuera es realmente complejo el acceder a un Grado" (Estudiante). Los y las que cursaron estudios en IES sí aluden haber asistido, aunque valoran la información ofrecida como insuficiente y circunscrita a cuestiones administrativas o a la tipología de grados a estudiar, no recuerdan menciones a inclusión o servicios de apoyo.

Este programa, se trata de acciones que implican un trabajo coordinado, en red, con el equipo de Orientación de la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo y, a su vez, con los Departamentos de Orientación de los centros. De hecho, son estos Departamentos los que comunican a la Delegación la información que desean recibir por parte de la UCO en estas actividades, tal y como afirman las y los responsables entrevistados:

Este año en las jornadas PACE-UCO, los orientadores de los centros nos pidieron específicamente que, de forma específica, que se le hablara de atención a la diversidad, inclusión. Querían saber cómo, el alum-



Tabla 22. Fortalezas y Debilidades sobre Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existen actividades de orientación e información para enseñanzas previas a la universidad, tanto generales como dirigidas a colectivos específicos (condición socio-económica y altas capacidades intelectuales).</p> <p>Existencia de un programa centrado en la condición socioeconómica con voluntad de proyección comunitaria.</p> <p>Implicación de estudiantado universitario en uno de los programas de captación (Programa Las Palmeras).</p> <p>Existencia de un Plan de captación de estudiantado consolidado (edición IX).</p> <p>Se ofrece información relativa a políticas inclusivas y servicios de apoyo.</p> <p>Trabajo en red, coordinado, entre distintas administraciones educativas.</p>	<p>PACE-UCO circunscrito a actividades con IES y CDP.</p> <p>Información ofrecida en PACE-UCO insuficiente (orientada a cuestiones administrativas y títulos).</p> <p>Información al estudiantado de enseñanzas medias, relativa a políticas inclusivas, es ofrecida a demanda específica de Departamentos de Orientación, no generalizada.</p> <p>Ausencia de coordinación entre administraciones educativas y sanidad.</p> <p>Escasez de recursos para ofrecer información y servicios de forma más efectiva.</p> <p>Demanda de formación del profesorado sobre inclusión y salud mental, y de especialistas.</p> <p>Ausencia de evaluación del programa de captación Las Palmeras.</p>

nado que tenía necesidades específicas que ya se estaban cubriendo, cómo se integraban en su etapa universitaria. (Responsable)

Lo que muestra que existe demanda, tanto por parte de los Departamentos de Orientación, como de estudiantes, de atención a la diversidad.

Lo que creo que es que existe cuando hay problemas, es cuando demandan. Y eso nos obliga a todos a hacer un esfuerzo porque la universidad es muy grande, tiene muchos servicios y no todo el mundo tiene que conocerlos todos. A medida que lo vas necesitando es cuando demandas. (Responsable)

Sin embargo, más allá de la demanda específica, las y los responsables aluden no tener información acerca de las personas con discapacidad o de otras condiciones de desigualdad e infrarrepresentación de estudiantes en enseñanzas previas a la universidad (al margen de aquellas que solicitan participar en los programas de Palmeras e Hipatia) por cuestiones relacionadas con la protección de datos y por la lentitud de los procedimientos: "no tenemos maneras de llegar a los estudiantes con discapacidad para enviarles información" (Responsable). Desconocimiento que se acentúa en el caso de condiciones asociadas a la salud mental, al que se suman, además, dificultades relacionadas con la escasez de recursos para abordar algunas si-

tuaciones y con la formación del profesorado. Este asunto es reiterado para el caso de estudiantes con discapacidad para los cuales se ha solicitado su identificación a través del Distrito Único Andaluz de manera que la oferta de servicios por parte de la universidad sea más efectiva.



Tipo de actuación 1.2. Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva (contribuye a las metas 4.3 y 4.5 del ODS 4)

En este tipo de actuación se hace referencia a proporcionar información accesible a través de los medios de comunicación, portales, redes sociales de los servicios ofertados para las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas; facilitar información específica para futuros estudiantes en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados a través de los Servicios de Información y Orientación de las Universidades (SIOU) sobre sus cartas de servicios; e informar de manera clara y precisa sobre los requisitos de acceso imprescindibles para adquirir las competencias exigidas en las distintas titulaciones, así como sobre los ajustes razonables posibles.

La UCO centraliza el conjunto de la información dirigida al estudiantado a través del Portal de Información al Estudiante (PIE) cuyos videos alojados en este sitio web recientemente han pasado a estar subtítulos. No se trata de un sitio web específico para proporcionar información para futuros estudiantes en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados, si bien se está avanzando en la proporción de información accesible en los distintos medios y servicios ofertados, por ejemplo, con la subtitulación de videos informativos.

Aunque en algunos servicios como el PIE se pueden comprobar estos avances, no es una práctica sistematizada en el conjunto de la página web de la UCO como pone de manifiesto una persona responsable:

Sí es cierto que las presentaciones que hacemos en el PACE-UCO no están adaptadas, no van con subtítulos y a lo mejor... porque confiamos que cuando se organizan (...) si hay alguien con alguna necesidad especial pues sí se prepararían los materiales específicos. (Responsable)

Además, el diseño de la difusión de la información en la universidad se presenta de manera reactiva, a petición de las propias personas interesadas con necesidades de una adaptación específica. En este sentido, el hecho de que la universidad no proporcione información de manera accesible, proactiva y sistematizada es justificado por parte de responsables porque no existe demanda explícita: "Tampoco hemos recibido peticiones de otras cuestiones diferentes" (Responsable).

Concretamente, se pretende que la información específica sobre las cartas de servicios para futuros estudiantado universitario en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados sea visible a través de las distintas áreas que forman el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. De manera específica, las áreas de Igualdad, Inclusión y Cooperación participan en los eventos de orientación dando así visibilidad a estos servicios en un *stand*, por ejemplo, durante las jornadas de Orientación Vocacional para el alumnado de educación secundaria obligatoria, bachillerato y ciclos formativos de grados superiores (OrientaUCO).

Asimismo, en las entrevistas realizadas se insiste en el trabajo coordinado realizado entre el Vicerrectorado de Estudiantes y Cultura y el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social: "siempre contamos con el Vicerrectorado de Inclusión que revisamos la normativa para que esté todo acorde a ofrecer ese servicio" (Responsable).

Sobre la información ofrecida por la institución y, de forma específica, sobre los requisitos para el acceso y la adquisición de las competencias exigidas en las titulaciones, así como sobre los ajustes razonables posibles, el estudiantado percibe insuficiente la información recibida; valorando, en mayor medida, los canales informales de información, no pertenecientes a la UCO (amigos, familiares, conocidos). Por tanto, el estudiantado manifiesta no disponer de información clara y precisa previa al acceso a la universidad acerca de servicios ofertados para las personas en situación de vulnerabilidad o



infrarrepresentadas, tampoco sobre servicios de orientación. Sobre la disponibilidad de información referida a las competencias de cada Grado, el profesorado participante en el grupo focal (especialmente de la macroárea de Ciencias), coincidía en señalar la ausencia de información al respecto, en particular para estudiantado con discapacidad o necesidades específicas.

Esta visión contrasta con la perspectiva de responsables de la institución que perciben avances en la accesibilidad de la web, así como en la disponibilidad de información procedente de distintos vicerrectorados:

En lo que es la estructura de la web, si se intentó hace pocos años que todo el mapa web fuera más intuitivo para que fuera más fácil poder localizar la información. Eso sí parece que se ha conseguido, pero claro, es un trabajo permanente (...). (Responsable)

No obstante, se admite haber detectado insuficiencias y posibles mejoras al respecto que se están trabajando:

Si se había detectado que había un poco de falta de información a la hora de llegar a la universidad y ahora mismo precisamente estamos trabajando en hacer una guía de bienvenida, con un lenguaje asequible, breve, en la que figure toda esta información de la que estamos hablando. (Responsable)

Tabla 23. Fortalezas y Debilidades sobre Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Información accesible al estudiantado a través de vídeos subtítulos en el Portal de Información al Estudiante.</p> <p>Visibilidad de las áreas de Igualdad, Inclusión y Cooperación en eventos OrientaUCO.</p> <p>Trabajo coordinado en el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social en lo relativo al cumplimiento de la normativa y publicidad de su carta de servicios.</p> <p>Se perciben avances en accesibilidad de la web institucional.</p> <p>Se da respuesta a las solicitudes de información para necesidades específicas cuando son demandadas por personas concretas.</p>	<p>Según el estudiantado la información disponible en la web de la UCO o los ajustes que se pueden realizar, para las y los estudiantes que la necesiten, se considera insuficiente.</p> <p>La difusión de información para estudiantes en situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación se adapta cuando hay una demanda específica.</p>



Tipo de actuación 1.3. Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas (contribuye a las metas 4.3 y 4.5 del ODS 4)

Este tipo de actuación alude a difundir la existencia de servicios universitarios de apoyo a las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas.

La información sobre las opciones de acceso a la universidad y los servicios universitarios de apoyo de los que dispone la UCO para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación se difunde, principalmente, a través del PACE-UCO a demanda específica de los Departamentos de Orientación de los centros educativos. "Los centros educativos son los que seleccionan qué centro de la UCO quiere visitar o qué centro quiere que los visite. Entonces si tiene algún estudiante con necesidades especiales, entonces se comunica con el centro" (Responsable).

Sin embargo, los y las estudiantes refieren no haber tenido información previa sobre distintas opciones y modalidades de acceso, así como de los servicios de apoyo ofrecidos por la UCO para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación:

Yo, como ya era mayor para empezar una carrera, pensaba que tendría que haber un cupo o algo que

se adapte un poco más a mi peculiaridad y la verdad que no lo encontré. Y al final accedí, casi de milagro, en una convocatoria ordinaria en el cupo que entraban los de bachillerato, los de ciclos... Pero claro, yo había hecho bachillerato hace 15 años, entonces tenía una nota media que no era sobre 14, que era sobre 10, en fin... al final pude entrar, pero no fui capaz, no vi el recurso, si es que existe, que no lo sé tampoco, si para mayores de 30 años por ejemplo se accedía de otra forma, yo eso al menos no lo encontré. (Estudiante)

Además, afirman, se trata de una información cuya divulgación se dirige a un colectivo de características y edad concretas (que cursa estudios en un IES), por lo que, demandan que las políticas de captación de estudiantes tengan un alcance más amplio.

Para hablar de acceso nos tenemos que remontar un poquito más atrás. ¿Qué es la universidad para la población? Yo en mi caso, la universidad era un ente imposible de alcanzar y nunca tenía el objetivo de alcanzarlo porque lo veía como para otro tipo de gente, por así llamarlo. Entonces yo veo la universidad como eso, como que desde primera hora tiene que estar más cerca de la población, a los menores, a los niños, a los jóvenes, a los adolescentes, y desde un primer momento conocer qué es la universidad y cómo se accede a la universidad desde todos los campos que estábamos hablando: si eres una persona con diversidad funcional, si eres mayor de 25 o de 45... (...) Entonces ese halo o como se quiera llamar es muy importante deshacerlo y que la universidad sea accesible y sea vista por la población como un lugar donde tú sigas formándote y desarrollándote como persona, y también un lugar donde después puedas trabajar. (Estudiante)

Tabla 24. Fortalezas y Debilidades sobre Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existen canales de divulgación de la información relativa a servicios de apoyo y modalidades de acceso a la universidad. Coordinación con enseñanzas previas a la universidad y Delegación de Educación respecto a la difusión de información.	A pesar de la existencia de canales de divulgación de la información relativa a servicios de apoyo y modalidades de acceso a la universidad, la información se evidencia insuficiente. Información para estudiantes en situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentados se difunde a demanda de Departamentos de Orientación de IES y CDP.



Ámbito 2. Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)

Las actuaciones incluidas en este ámbito analizan los programas de apoyo para facilitar la transición a la universidad del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado y la cooperación con familias y entidades sociales relacionadas con estas situaciones en ese momento de tránsito.

Tipo de actuación 2.1. Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado en la universidad (contribuye a las metas 4.3, 4.5 y 10.4 de los ODS 4 y 10)

Se hace referencia a la revisión y actualización de las adaptaciones en las pruebas de acceso (Prueba de Evaluación de Acceso a la Universidad (PEVAU), mayores de 25...) e información de los cupos de reserva en las distintas titulaciones; informar y ayudar desde la universidad a reorientar los estudios universitarios inicialmente elegidos para prevenir el abandono temprano; e incluir becas que garanticen un acceso inclusivo a la universidad.

Tanto las entrevistas a responsables como a estudiantes evidencian que la UCO no desarrolla ningún programa de tránsito de manera específica, no hay ningún procedimiento establecido ni con carácter general ni para colectivos porque se concibe como un proceso personal y, por tanto, la atención durante el mismo es individualizada y adaptada a cada situación, tanto en lo referido a las adaptaciones de pruebas de acceso como a la información y orientación sobre titulaciones y servicios de apoyo. Para ello, los y las responsables aluden al contacto frecuente mantenido con las orientadoras y los orientadores de los IES y la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo, así como con la coordinación de las pruebas de acceso a la universidad, poniéndose a su disposición para realizar el asesoramiento que se requiera al respecto, así como

la adaptación de pruebas de acceso cuando haya sido requerida por los centros educativos.

Solo lo hacemos a demanda. Me preguntó un orientador que tenía un estudiante que barajaba entre dos o tres centros y quería saber cómo estaban preparados esos centros para atender a un estudiante concreto en cada centro. Y entonces es cuando le explicamos el servicio de atención a la diversidad. Le insistimos mucho, ellos lo tienen que comunicar desde el principio. Y además ya le facilitamos la página web, le facilitamos todo, le damos los números de teléfono, le damos el correo electrónico. Yo llevaba la foto para que lo vieran todo y le decimos no esperéis a empezar a contactar porque dependiendo del problema que sea. Porque no se adaptan los materiales de un día para otro. (Responsable)

Se insiste en que, como la institución no tiene información previa sobre la particularidad de ningún estudiante, solo cabe realizar acciones de manera reactiva a la demanda específica. De ahí que en el Reglamento 24/2019 de Régimen Académico de los Estudios Oficiales de Grado de la UCO no se indiquen adaptaciones específicas en los procedimientos de admisión y matrícula y únicamente se haga referencia a la posibilidad de solicitar deducción de la cuantía de matrícula para el estudiantado que acredite su condición de discapacidad o víctima de violencia de género, acogiéndose a la normativa de orden superior vigente. En la misma línea, la Resolución Rectoral de 22 de septiembre de 2022, por la que se establecen las normas de la matrícula del curso 2022-2023 en las titulaciones oficiales de la UCO, indica que "el alumnado con más de un 33% de discapacidad está exento de pagar la matrícula universitaria".

En coherencia, tan solo los y las estudiantes que habían hecho uso de adaptaciones o servicios de apoyo por condiciones específicas, conocían la existencia de estos recursos y servicios y las oportunidades para el tránsito que ofrecían. Un estudiante de primer curso, haciendo alusión a los programas de apoyo para facilitar la transición dirigidos a estudiantes en situación de vulnerabilidad, infrarrepresentación o desigualdad, afirmaba que:



En la universidad, en las jornadas de orientación, nos guiaron respecto a las aulas que eran alternativas para programar, ciberseguridad... todo súper bien explicado, nos enteramos perfectamente. Es muy difícil compaginarlo con los estudios, pero... La UCO deporte también lo expuso perfectamente, pero luego de todos estos apartados de la UCO yo no sabía nada. (Estudiante)

Sin embargo, en aquellos casos en los que se ha realizado alguna adaptación o se ha hecho uso de algún servicio se valora muy positivamente, aunque se reconoce (tanto por parte del estudiantado como de responsables) que son servicios y áreas (específicamente el Área de Inclusión) poco visibles:

Yo creo que debería (...) hacerse valer. Por ejemplo, cuando fui a reunirme con la mujer, me metí en un laberinto para encontrar la habitación... No digo que se ponga lo primero que vea en la entrada, no sé, pero quizás en los mapas al igual que se pone Aula 1, poner alguna letra o símbolo que lo indique. (Estudiante)

Con la intención de facilitar el acceso a la universidad del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación, además de la exención o deducción de cuantía de matrícula mencionada con anterioridad, la UCO dispone de becas que pueden solicitar bajo condiciones específicas, tal y como indica en su artículo 12 sobre derechos y deberes de los estudiantes el Decreto 212/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la modificación de EUCO (BOJA núm. 4, de 5 de enero de 2018), aprobados por Decreto 280/2003, de 7 de octubre: "a) Estudiar y a la igualdad de oportunidades y no ser discriminados por circunstancias personales o socio-económicas, incluida la discapacidad, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos".

Las diversas tipologías de becas se articulan en la sección de convocatorias propias del Portal de Información para Estudiantes. Las que se encuentran con convocatorias vigentes en el curso actual

2022-2023 se pueden englobar en dos grupos. El primero de ellos, denominado "Becas Solidarias", atiende a condiciones económicas y se desarrolla por el Vicerrectorado de Estudiantes y Cultura en colaboración con Santander Universidades. Contempla cuatro opciones: becas de matrícula de Grado y Máster (según número de solicitudes, con un presupuesto de 200.000 euros), de transporte interurbano (62 becas de 400 euros), de copistería y material de estudio (50 becas de 200 euros) y de alojamiento (30 becas de 1.000 euros). Al respecto de este tipo de becas, un responsable entrevistado argumenta la necesidad de reformular los criterios de adjudicación e incorporar indicadores de índole social:

Estamos planteando para becas que existen como Becas Santander y otras, estamos pensando en incluir cláusulas de exclusión social (...). Pero es cierto que cada una de estas becas está gestionada por diferente unidad y entonces no hay una homogeneidad. Habría que incluir criterios de inclusión, criterio social... (...), porque tenemos que reformular las becas Santander y otras y tenemos que incluir otros criterios. (Responsable)

El segundo grupo, a cargo del Vicerrectorado de Estudiantes y Cultura, incluye ayudas destinadas a estudiantado en riesgo de exclusión social cuya convocatoria define como aquel:

cuya situación de dificultad socioeconómica extrema pueda interferir en el inicio o continuidad de sus estudios, por circunstancias sobrevenidas e inesperadas y atendiendo a los siguientes colectivos: a) orfandad absoluta; b) pertenencia a unidades familiares monoparentales; c) sustentadores principales en situación de desempleo; d) víctimas de violencia de género; e) Discapacidad; y f) Cualquier otra situación extrema que sea considerada como tal por la Comisión de Selección. (Resolución de 8 de noviembre de 2022, del Vicerrectorado de Estudiantes y Transparencia, por la que se convocan Becas para el estudiantado en riesgo de exclusión social para el curso 2022/2023)

En línea con lo que ya se ha indicado previamente en el bloque A acerca de los servicios de apoyo, se



advierte desconocimiento por parte del estudiantado de estos tipos de becas, tanto en las entrevistas realizadas a responsables como a los propios estudiantes, que además se evidencia en la inexistencia de solicitudes en algunas de sus convocatorias específicas.

Además, la UCO dispone de un conjunto de becas tanto propias como en colaboración con otras agencias e instituciones para la atracción de estudiantado extranjero de países latinoamericanos y africanos. En lo referente a becas propias, son dos las convocatorias del Vicerrectorado de Estudiantes y Cultura: Programa Iberoamérica-UCO Grado, para estudiantes de nacionalidad peruana o ecuatoriana y Programa Iberoamérica-UCO Máster, para estudiantes de Ecuador, consistentes en la exención del pago de matrícula y, en algunas modalidades, alojamiento en residencia universitaria. Asimismo, el Vicerrectorado de Estudios de Posgrado colabora con la Fundación Mujeres por África en su programa "Learn África" y ofrece becas para favorecer el acceso a estudios de Máster, al igual que con la Fundación Carolina y la AUIP

con becas dirigidas a estudiantes de países iberoamericanos para que completen su formación en España, aportando ayudas de matrícula, alojamiento y manutención.

A estas tipologías de becas se suman, a finales del curso 2022/2023, dos tipos de ayudas destinadas a personas refugiadas procedentes de Ucrania afectadas por el conflicto (Reglamentos 22/2023 y 23/2023 de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 24 de mayo de 2023, por los que se aprueban las Bases Reguladoras de las Ayudas a personas refugiadas procedentes del conflicto en Ucrania para la realización de actividades formativas y Ayudas de alojamiento en residencias universitarias y manutención para personas refugiadas procedentes del conflicto en Ucrania). Estas ayudas tienen por objeto sufragar "los costes de matrícula en acciones formativas de la UCO y servicios vinculados a la UCO, para la incorporación en estudios universitarios o estudios que fomenten la empleabilidad", así como "los costes de alojamiento en residencias universitarias y manutención a estas personas cuando existe una vinculación con la UCO".

Tabla 25. Fortalezas y Debilidades sobre Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado en la universidad

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Apoyo en el tránsito personalizado, a demanda, en coordinación con Departamentos de Orientación y coordinación PEvAU.</p> <p>Existencia de diversas tipologías de becas dirigidas a estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>Colaboraciones de UCO con diversas agencias, empresas, instituciones y colectivos nacionales e internacionales para ofrecer oportunidades de acceso a estudiantes.</p>	<p>Poca visibilidad de servicios de apoyo para el estudiantado en general.</p> <p>Estudiantes desconocen las propuestas de apoyo para facilitar la transición, como medidas de deducción o exención de pago o becas propias de la UCO para colectivos específicos.</p>



Tipo de actuación 2.2. Cooperar con las familias y entidades sociales relacionadas con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas (contribuye a las metas 4.3, 4.5 y 10.4 de los ODS 4 y 10)

Se hace referencia al fomento de foros de cooperación con el tejido asociativo relacionado con personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados y a la implicación de agentes de interés (entidades y asociaciones) en el diseño universal.

A pesar de no haberse profundizado en las relaciones entre la institución y la sociedad (bloque no analizado en este diagnóstico, tal como se explica en el capítulo 3 de metodología), la información analizada y las entrevistas realizadas apuntan a ausencia o, al menos, escasez de referencias en el sentido que apuntan los indicadores de este tipo de actuación.

En relación con el fomento de foros de cooperación con el tejido asociativo relacionado con personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas, el convenio específico entre la Asociación Vecinal Unión y Esperanza de las Palmeras y la UCO, ya referido anteriormente, cumple con dicho objetivo en la medida que promueve la mejora de las condiciones de vulnerabilidad social y económica de las familias que habitan en la barriada de Las Palmeras mediante becas a estudiantes que motiven su acceso a la Universidad. Asimismo, los responsables manifiestan en las entrevistas realizadas que la institución mantiene numerosos convenios de colaboración con entidades sociales e instituciones de carácter social (ejemplo de ello son Fe-pamic o Down, entre otras) aunque su objetivo sea más amplio que facilitar el tránsito de dichos colectivos a la Universidad.

Tabla 26. Fortalezas y Debilidades sobre Cooperar con las familias y entidades sociales relacionadas con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existencia de numerosos convenios, programas y ayudas con entidades sociales relacionadas con personas en situación de vulnerabilidad o de riesgo de exclusión social.	Ausencia de acciones dirigidas a cooperar con familias o entidades sociales con estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación justo en el momento de transición a la universidad. Ausencia de acciones para implicar a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el diseño universal para el acceso a servicios y recursos.



Ámbito 3. Proceso de acogida de nuevo estudiantado y vida universitaria

Las actuaciones incluidas en este ámbito aluden al diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión, así como al desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva. En ambos casos se consideran los planes y actividades impulsados por la institución desde sus servicios y unidades centralizadas, no los específicos de cada facultad o escuela.

Tipo de actuación 3.1. Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión (contribuye a las metas 4.3 y 4.5 del ODS 4)

La información incluida hace referencia a reforzar y asegurar que los procesos administrativos (matrícula, solicitud de becas, etc.) sean accesibles y se lleven a cabo desde un enfoque inclusivo; facilitar el acceso a servicios y productos de apoyo; instaurar catálogo de servicios basados en un diseño universal; dar a conocer, en un formato accesible, los servicios universitarios destinados al estudiantado; planificar actividades de sensibilización en temas de accesibilidad e inclusión; implementar un plan de comunicación y coordinación entre los servicios de apoyo a personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados tanto dentro como fuera de la universidad; y establecer canales accesibles para hacer llegar la información sobre los programas de movilidad nacional/internacional, programas de cooperación, voluntariado, etc.

En relación con reforzar y asegurar que los procesos administrativos (matrícula, solicitud de becas, etc.) sean accesibles y se lleven a cabo desde un enfoque inclusivo, las y los responsables institucionales coinciden en señalar que toda la información dirigida al estudiantado está centralizada en el PIE que organiza la información disponible en tres grandes apartados: acceder a la universidad, estu-

dante de la UCO, y estudiantes que finalizan Grado. Se insiste en la necesidad de que el estudiante sea proactivo en la búsqueda de información.

Por su parte, el estudiantado califica los procedimientos administrativos como accesibles, pero les falta información sobre el proceso en sí. Al respecto, justifican falta de conocimientos digitales para estos procesos, sobre todo cuando son realizados por primera vez, dificultad para comprender el lenguaje empleado en los mismos, o no saber dónde solicitar asesoramiento en la propia universidad. Por ello, cuando tienen esa necesidad, tienden a solucionarla con familiares o amistades.

E2: es accesible, es fácil de rellenar, lo único es saber que has hecho todo lo que tenías que hacer (...) Falta información, como un índice sobre los pasos que hay que hacer.

E5: Yo nunca he hecho una matrícula sola porque no... Por ejemplo, yo no soy buena para los medios de la tecnología y aunque he intentado aprenderlo, me cuesta mucho aprender, sobre todo con las tecnologías. Así que siempre que se trata de poner el certificado digital, siempre necesito ayuda de mi tío que es mucho más experto en ese tema y es el que me ayuda (...) también tengo muchas dudas de qué casilla poner.

E5: A veces el lenguaje es demasiado formal y no logro enterarme de lo que quiere decir (sobre procedimientos administrativos en la Universidad).

E4: (...) tengo constancia de que a mucha gente le ha costado muchísimo. Y al final es que conozcas a alguien... y yo por ejemplo en mi caso soy la primera persona en mi familia que ha ido a la universidad, y porque tengo contactos dentro de la universidad y me muevo, que si no... (...). Yo creo que la jornada de bienvenida fuera un poco más amplia, más tranquila. También creo que estamos muy acostumbrados socialmente a ir al amigo del amigo (...). (Estudiantes)

Por tanto, el estudiantado universitario expresa recibir demasiada información y poco "filtrada", lo que, según ellos y ellas, la hace poco accesible. Asimismo, reconocen que una vez han accedido



a la universidad reciben mucha información sobre todo lo que concierne a la universidad a través del correo corporativo y no al que usan de forma particular, por lo que, lo perciben como un problema: "Siento que recibo más cosas de publicidad que las cosas importantes (...) me pasa muchas veces que la información que necesito saber no me llega o no me sale tan rápido como la publicidad sobre cosas de la universidad" (Estudiante).

Las conversaciones mantenidas con la comunidad universitaria evidencian la necesidad de mejorar la difusión de la información institucional general, ya que es reconocido como un problema el acceso a la información por parte del estudiantado. Las y los responsables institucionales manifiestan que la información se transmite por los canales oficiales como el Gabinete de comunicación, el correo institucional y listas de difusión institucionales o Boletín Oficial de la UCO (BOUCO). Sin embargo, se evidencia que, tanto los formatos como los canales, utilizados por la institución no coinciden con los que emplea el estudiantado para obtener información:

Es un problema el que tenemos con los estudiantes y es que son totalmente pasivos. Si no le pones un vídeo ellos no leen. ¿El boletín de novedades de la UCO, eso? ¿Eso qué es? Y yo lo primero que digo es, a ver... tenéis que estar pendientes de todo lo que sale: de becas, de conferencias, de cursos de formación... de todo. Préstamos de bicicletas, préstamos de material informático... Pero es que, si no llegas tú a clase y se lo explicas, ellos no miran. Entonces, yo creo que tienen la información, pero no acceden a ella. (Responsable)

Esta dificultad de difusión de la información hacia estudiantado se manifiesta como una situación no específica de la UCO. Al respecto, las y los responsables institucionales expresan que: "Necesitamos estrategias para saber cómo llegamos mejor a los alumnos" (Responsable) y se empieza a pensar en posibles acciones para mejorar esta situación a través de canales utilizados de forma más habitual por el estudiantado como, por ejemplo, las redes sociales en vez del correo electrónico.

No sabemos llegar de una manera que les llegue toda la información. Lo que pasa que claro, yo estuve hace poco en una reunión con la CRUE-CLAU, con los Consejos de Estudiantes y era generalizado. Es decir, tenemos tantos, tantos, tantos, tantos servicios que al final, da un poco de pena, pero finalmente no tenemos la capacidad de dar toda la información y que la retengan. (Responsable)

De hecho, estamos analizando (...) se van a crear unos códigos QR y vamos a intentar mejorar la comunicación. (Responsable)

Crear un canal de Telegram. A ver si les llega ahí la información y no tienen ni siquiera que estar entrando... (Responsable)

Asimismo, además de la difusión, responsables entrevistados coinciden en manifestar su intención de mejorar también la accesibilidad a la información de manera que se utilicen distintos formatos como, por ejemplo, vídeos explicativos y subtítulos. Esta medida, se reconoce que aún no está sistematizada en toda la institución.

La dificultad de acceso a la información que expresa el estudiantado, debido tanto a su escasa accesibilidad (formatos) como a la no coincidencia entre la institución y sus prácticas habituales en la utilización de los mismos canales, ha dado lugar a la existencia de iniciativas por parte de algunas facultades para transmitir la información. Este es el caso de la guía de supervivencia de la estudiante elaborada por la Facultad de Filosofía y Letras (FyL). También, con esa finalidad, hay profesorado que reconoce lo conveniente que pudiera resultar desarrollar esta labor de difusión en las aulas (anuncio en Moodle, recordatorio en clase...), aunque se discute la necesidad de hacer participe al estudiantado que debiera asumir la responsabilidad de informarse de forma más proactiva.

Desde posicionamientos más críticos entre el profesorado, se insiste en el hecho de diseñar la accesibilidad a la información más allá de posibilitar el acceso exclusivamente a personas con discapacidad sensorial (auditiva y visual): "Estamos acostum-



brados a un entorno invidente o una persona con problemas de audición, pero a lo mejor hay otros problemas que se nos escapan" (PDI). Y desde el estudiantado se alude a la necesidad de avanzar en que "las guías de matrícula sean muy muy claras (...) y en distintos formatos" o "que la jornada de bienvenida fuera un poco más amplia, más tranquila" (PDI).

De manera específica, el acceso a los servicios y productos de apoyo para personas en situación de discapacidad se realiza a través de la web del Área de Inclusión, servicio anunciado en la carta de servicios. Además, esta información se muestra en distintos formatos (escrito y auditivo), lo cual se interpreta como información accesible. Sin embargo, la información del resto de servicios y portales de la web de la institución no ofrece este doble formato. El estudiantado manifiesta no tener conocimiento sobre la existencia de servicios específicos, como el Área de Inclusión o Unidad de Atención Psicológica y se pone en evidencia que esta información es más frecuente entre el estudiantado matriculado en la FCEP que de otras facultades. Sobre la información ofrecida al estudiantado de nuevo ingreso, más allá de la ofrecida en la web de la UCO, cada facultad diseña y planifica sus propias jornadas de acogida de manera independiente. Aunque las entrevistas no evidencian la implementación de un plan de comunicación y coordinación entre los servicios de apoyo a personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados dentro o fuera de la universidad, si se ha detectado la valoración positiva que se hace por parte de responsables y profesorado al respecto, sobre todo vinculado al servicio realizado desde el Área de Inclusión, en particular en relación al Servicio de Evaluación de apoyos académicos y adaptaciones curriculares para estudiantes con discapacidad o con necesidades específicas.

La información en particular de programas de movilidad nacional/internacional se comunica a través de la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) y los programas de cooperación y voluntariado en la

web del Área de Solidaridad y Cooperación (ASyC). En relación con el establecimiento de canales accesibles para hacer llegar la información de estos programas internacionales, las dificultades son las señaladas anteriormente y para toda la institución. En esta línea, y como consecuencia de la dificultad, en la difusión de la información hacia el estudiantado, se alude a la baja demanda o a la existencia de convocatorias de becas que quedan sin solicitudes: "A mí me da mucha pena, pero a veces se quedan algunas becas sin solicitar" (Responsable). De ahí que la institución esté planificando otros canales para difundir la información, como son las redes sociales (Instagram, Telegram fundamentalmente).

De manera más concreta, en relación con estudiantado en situación de dificultad por razón de distinta lengua u origen al español, y dando respuesta a las necesidades del estudiantado en el proceso de acogida, la UCO dispone de la figura de Tutor de movilidad (a través de las Bases Reguladoras para la Concesión de Tutores de Movilidad Internacional de Grado de la UCO) que pretende facilitar el proceso de acogida a nuevos estudiantes extranjeros. Como requisitos de estos/as tutores/as de movilidad deben estar matriculados en el Grado, obtener un B1 de inglés y tienen como función favorecer la integración en Córdoba como en la Universidad, mostrándole los recursos disponibles.

Por otro lado, en relación con la planificación de actividades de sensibilización en temas de accesibilidad e inclusión, tanto responsables como profesorado y estudiantado reconocen la celebración de actividades con esta finalidad, pero de forma más puntual que sistematizada. Muestra de ello es la celebración del Día Internacional de las personas con discapacidad (3 de diciembre). Al respecto de este tipo de medidas de sensibilización, destaca la valoración positiva de las actuaciones organizadas por los Consejos de estudiantes por parte de las personas responsables de la institución:

Gracias al trabajo del Consejo de estudiantes, tenemos la suerte de contar siempre con muchas inicia-



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

tivas, están muy, muy concienciados, muy preocupados con el tema de inclusión y también con otros temas. Cada vez que hay un evento están preocupados. Vamos a preguntar si hay algún celiaco, vamos a preguntar si hay tal... En todas, todas, todas, todas las actividades de estudiantes que se organizan desde el Consejo de Estudiantes están muy, siempre llevan algo relacionado con estos temas. (Responsable)

Además, por parte de responsables institucionales se reconoce la necesidad de estas medidas, aunque se insiste en que "se necesitan recursos y tiempo para poder llevar a cabo todas las ideas

que tenemos". De manera paralela, también se manifiesta críticamente la falta de asistencia a las mismas (tanto de profesorado como de estudiantado): "A veces andamos pidiendo favores porque no hay gente que acuda a las actividades (...) Muchas veces el estudiantado dice aquí estamos los concienciados. Hay que llegar a los no concienciados". En este sentido, se valora la participación del estudiantado del centro intergeneracional "Francisco Santisteban" tanto en las actividades celebradas en la ciudad como en la provincia.

Tabla 27. Fortalezas y Debilidades sobre Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Por parte de responsables se reconoce un problema en el formato y canal de la difusión de la información con estudiantado y se planifican otros medios para hacer más efectiva la comunicación con el estudiantado.</p> <p>La web del Área de Inclusión de la UCO difunde su información tanto en formato escrito como auditivo.</p> <p>Se valora de manera positiva el procedimiento del Área de Inclusión relacionado con el Servicio de Evaluación de apoyos académicos y adaptaciones curriculares para estudiantes con discapacidad o con necesidades específicas.</p> <p>Las facultades idean nuevas formas de comunicación con el estudiantado.</p> <p>Se valora positivamente las actividades ideadas y desarrolladas por el Consejo de Estudiantes en materia de Inclusión.</p> <p>Se valora positivamente la asistencia a las actividades de sensibilización por parte del estudiantado del Centro Intergeneracional "Francisco Santisteban".</p>	<p>El estudiantado manifiesta disponer de escasa información, en concreto sobre los procedimientos administrativos, en el proceso de acogida. Igualmente, no disponer de apoyos por parte de la institución para resolver trámites de gestión académica y tener dificultad para comprender las instrucciones o el lenguaje empleado en los procesos administrativos.</p> <p>El estudiantado manifiesta no tener información a pesar de reconocer que recibe demasiada información a través del correo electrónico corporativo.</p> <p>La información ofrecida en la web UCO no está presentada desde el diseño universal.</p> <p>Cuando se piensa en accesibilidad, fundamentalmente se describen medidas para personas con discapacidad sensorial (auditiva y visual) y no en medidas que beneficien a todas las personas.</p> <p>Ausencia de un Plan de comunicación o coordinación entre los servicios de apoyo a personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados tanto dentro como fuera de la universidad.</p> <p>Dificultad para que las medidas de sensibilización/formación sean acogidas por la comunidad universitaria "no concienciada".</p> <p>No existen programas específicos que tracen la continuidad entre la captación y el acompañamiento.</p>



Tipo de actuación 3.2. Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva (contribuye a las metas 4.3 y 4.5 del ODS 4)

Los indicadores a los que se refiere la información aluden a diseñar, desarrollar y difundir actividades extraacadémicas pensadas desde una perspectiva inclusiva, haciendo hincapié en la participación del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado; establecer un plan de formación accesible a todos los estudiantes en el uso de los diferentes servicios universitarios: bibliotecas, conserjerías, etc.; desarrollar programas de formación transversales destinados a todo el estudiantado, desde un enfoque inclusivo; y a la existencia de becas que garanticen proyección social de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas.

Tanto estudiantes como responsables mencionan la existencia de actividades formativas complementarias relacionadas con la inclusión, destacando entre ellas las menciones a cursos de lengua de signos y actividades formativas sobre igualdad entre mujeres y hombres propuestas desde la Unidad de Igualdad. El estudiantado entrevistado muestra interés en ellas, aunque reconocen baja participación (coincidente también con las impresiones manifestadas por responsables) por distintos motivos: falta de tiempo, no son consideradas actividades útiles de cara a su futuro profesional, perciben que son poco valoradas en el ámbito universitario y laboral.

E5: Siento que no tengo el tiempo suficiente para adentrarme más en la universidad y para ver esas cosas que ofrecen (...) al final te cierras mucho y te centras solo en los trabajos, las prácticas, en lo que pasa en tu clase.

E2: En Rabanales vamos todos a piñón con los estudios. Creo que el alumnado no le daría importancia, no porque no la tenga, pero no tiene el atractivo para el alumnado para decir esto tiene importancia (...) que sea práctica, que en un futuro te pueda valer. Porque formarte como persona lo tenemos muy... es de

la calle, es muy general. Por ejemplo, libros de autoayuda y todo eso que ayudan a cómo comportarte en cada situación. Creo que es muy importante y la gente no le da la importancia que tiene. Es como formarte en cómo ser tú para luego ser un profesional.

E3: O que no le va a contar, que no se le va a valorar en la universidad (...). Otra forma de encajar es que sea obligatorio, que el profesor diga hay que ir ahí. (Estudiantes)

Otro tipo de oportunidad formativa extraacadémica desde una perspectiva inclusiva constituye las becas UCO-CAMPUS en su modalidad B, Equidad. Se trata de ayudas a estudiantes para sufragar los gastos derivados del desarrollo de programas que fomenten:

Los valores de convivencia equitativa, inclusiva, e igualitaria entre todos los colectivos socioeconómicos. Asimismo, deberá incentivar el desarrollo de la universidad como agente de compromiso social, concienciado con la equidad mediante el apoyo a todos aquellos colectivos que luchen por una sociedad universitaria donde todos sus miembros tengan las mismas posibilidades. (Resolución de 9 de enero de 2023, del Vicerrectorado de Estudiantes y Cultura, por la que se convocan Becas UCO-Campus Deporte y Equidad para el curso 2022/2023)

En cuanto a la formación en el uso de los diferentes servicios universitarios, no existe un plan de formación centralizado desde la institución, sino que cada facultad o escuela diseña procedimientos y actividades distintas, adaptadas a las posibilidades y servicios de cada centro. En cualquier caso, se trata de actividades formativas complementarias dirigidas a todo el estudiantado, incluso en algunos casos a la comunidad universitaria en general, no se percibe hincapié específico que anime la participación del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado.

Énfasis que sí se evidencia, en cambio, en distintas oportunidades para realizar actividades formativas complementarias o prácticas externas remuneradas que buscan la proyección social de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas.



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

tadas. Estas convocatorias requieren que se haya superado un porcentaje de créditos al estar también vinculadas a la mejora de la empleabilidad. Están circunscritas a convenios específicos entre la UCO y distintas fundaciones y entidades que tienen recogidos, entre sus criterios de selección, aspectos relacionados con la igualdad, la condición socio-económica y la discapacidad:

- Programa GEN-Lidera. El objetivo del programa es "impulsar estrategias centradas en la incorporación de las universitarias al mercado laboral, fomentando su empleabilidad desarrollando un conjunto de medidas y acciones que hagan posible el progreso y el desarrollo social y profesional del tejido laboral femenino especialmente en sectores técnicos (STEM). Para ello incorpora tres tipos de acciones: formación en prácticas profesionales, mejora de las competencias profesionales y orientación laboral. Están dirigidas a estudiantes en los últimos cursos de Grado o en Máster.
- Programa de Mentoring de excelencia para el desarrollo del talento STEM femenino de la UCO, en colaboración con la Real Academia de Ingeniería. El objeto de dicha convocatoria en las dos ediciones que se han celebrado (2021 y 2022) es "la selección de las alumnas de los últimos cursos de Grado, o preferentemente de Máster en estudios STEM para que participen como mentoras en el Programa de Mentoring de Excelencia para el Desarrollo del Talento STEM Femenino, cuya finalidad es fomentar las vocaciones (...) con el fin de lograr una mayor presencia y visibilidad femenina en carreras STEM. La selección consiste en participar en un programa de mentorización para promover la inserción laboral acompañadas de profesionales con puestos de responsabilidad en compañías y asociaciones colaboradoras".
- Programa UNIVERGEM de la UCO. A través de la subvención concedida por el Instituto Andaluz de la Mujer a tal efecto, ofrece plazas de prácticas en empresas con objeto de "mejorar la empleabilidad de las universitarias en el mercado laboral y promover la toma de conciencia de las barreras de género ante el empleo, proporcionando itinerarios de inserción y recursos de acompañamiento".
- Programa DACIU: Desarrollo de Altas Capacidades Intelectuales en la Universidad. La UCO participa, junto con otras universidades y empresas del estado español, en esta iniciativa impulsada por la Fundación Avanza y en colaboración con ANECA con el objetivo ofrecer actividades de investigación y profesionales para estudiantes universitarios de Grado (a partir de segundo) y Máster con Altas Capacidades Intelectuales.
- Programa de becas Prácticas Fundación ONCE-CRUE Universidades Españolas. A través de su participación en este programa, la UCO dispone de oferta para la realización de "prácticas académicas externas dirigidas a estudiantado con discapacidad legalmente reconocida, igual o superior al 33%, que hayan superado más del 50% de los créditos de Grado y/o Máster, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y oportunidades futuras de empleo".
- Becas Fundación CajaSur. Mediante el convenio establecido entre la UCO, la Fundación CajaSur, la Fundación Convisur y la Fundación Universitaria para el Desarrollo de la provincia de Córdoba (FUNDECOR), se establece un programa de prácticas externas a estudiantes universitarios que tiene en cuenta la renta familiar como criterio de selección.

Tabla 28 Fortalezas y Debilidades sobre Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existencia de actividades de formación complementarias, especialmente vinculadas a lengua de signos y fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Existencia de becas que buscan la proyección social de estudiantes infrarrepresentados o en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>Poca participación de estudiantes en actividades de formación complementaria.</p> <p>En el desarrollo de actividades formativas complementarias no se hace hincapié en la participación de estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>No hay un plan de formación complementaria accesible, centralizado desde la institución y para todos los estudiantes, en el uso de los diferentes servicios universitarios.</p>



Ámbito 4. Política estudiantil universitaria

Este ámbito incluye información relativa a la promoción de la participación del estudiantado en situación de infrarrepresentación o vulnerabilidad en los Órganos de Gobierno y en la vida universitaria.

Tipo de actuación 4.1. Promoción de la participación del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado, en conjunción con el resto de estudiantes, en los distintos Órganos de Gobierno y en la vida universitaria (contribuye a las metas 4.3, 4.5 y 5.5 de los ODS 4 y 5)

Este tipo de actuación se concreta en dos cuestiones: establecer campañas de información sobre los órganos de representación universitaria con participación estudiantil y realizar actuaciones para el estudiantado relacionadas con la participación en la vida universitaria (ocio, asociaciones, voluntariado, deporte, cultura..).

En lo que respecta a las campañas de información sobre los órganos de representación universitaria, el estudiantado manifiesta recibir información con carácter general (sin énfasis en colectivos específicos) acerca de las elecciones a Rector/Rectora, la participación en el Consejo de Estudiantes y la elección de delegado o delegada de clase. En general, indican que el canal a través del que les llega este tipo de información es el delegado o la delegada, aunque señalan dos cuestiones determinantes en el proceso: el compromiso personal de quien ejerce este cargo y, con él, la cantidad y tipo de información que transmite, y el contenido de la información, que valoran como poco atractiva o innecesaria. Así lo describe un estudiante que ejerce como delegado de clase:

Yo intento trasladarles a mis compañeros el máximo posible, aunque no es atractiva esa información. Como que no nos incumbe a los alumnos eso (...). Cuando estás estudiando una carrera te centras en aprobar, lo demás es aditivo, no es necesario. Y nos

estamos perdiendo una vida entera de oportunidades universitarias que yo no sabía que existían ni la mitad. (Estudiante)

La escasa participación que deriva de estos elementos es corroborada por responsables institucionales, quienes manifiestan su preocupación por la pasividad del estudiantado en cuanto a la participación en Órganos de Gobierno, especialmente en los Departamentos:

Estamos en las mismas, nadie quiere ser delegado, nadie quiere ser... Son los mismos en todo. La información está, pero los estudiantes son muy pasivos (...) La información está y quién quiere estar en el consejo de gobierno y quien quiere estar en la política universitaria está. (Responsable)

Sería muy importante que estuvieran porque por los Departamentos pasan las guías docentes, se aprueban muchas cosas que son importantes. Y estar ahí les cuesta. A mí en *petit comité* me han dicho, sí, pero yo a las reuniones de los consejos de departamento no voy porque tienen como un poco de miedo (...). La participación estudiantil tiene mucho desgaste para ellos, en cuanto a sacrificar muchas horas. Yo he estado en sus reuniones y son jornadas muy largas... Y luego la recompensa es ninguna, es puro altruismo. Algunos incluso sacrifican algún curso académico o alguna asignatura o se presentan a alguna convocatoria más tarde. Lleva mucho desgaste. (Responsable)

A las dificultades derivadas del compromiso que se requiere, de la utilidad que se le atribuye a este tipo de tareas o del tiempo que suponen, un responsable incorpora también dificultades asociadas específicamente a la condición socio-económica: "creo que si están representados la diversidad pero que los colectivos más desfavorecidos, o sea, económicamente, si ya lo tienen difícil para estudiar, para meterse en representación estudiantil... Pero no tengo datos" (Responsable).

A pesar de ello, otro responsable afirma que, aunque con posibles diferencias entre facultades y centros universitarios, observa que en los Órganos de Gobierno hay representación estudiantil de co-



lectivos en condición de vulnerabilidad o infrarrepresentación: "hay de todo, de todo,... de clase social desfavorecida. Yo en la Facultad tengo de todo, hay trans, no binarios,... de todo" (Responsable).

En la promoción de la participación del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado en la vida universitaria, en conjunción con el resto de estudiantes, destacan cuatro iniciativas (sin menoscabo de su participación en el resto de actividades culturales, deportivas y de ocio que ofrece la UCO), las tres primeras diseñadas desde la institución y la última a propuesta de un colectivo estudiantil: el curso universitario de capacitación profesional en competencias sociolaborales y personales dirigido a personas con discapacidad intelectual UCOIncluye y el campus universitario de verano UniDiverSummer, financiados por la ONCE y el Fondo Social Europeo y organizados por el Área de Inclusión; el Buddy Programme: Tutores de Movilidad Internacional de Grado de la UCO, a cargo del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales; y la Asociación de Estudiantes de Etnia Gitana (AEEG) Roma Trequejanó.

La primera de las iniciativas permite a personas con discapacidad intelectual acceder a la vida universitaria a través de una formación de 36 ECTS impartida en la FECP y organizada por el Área de Inclusión. El segundo caso se trata de un campus

universitario de verano organizado por la UCO, Universidad de Murcia, Universidad de Sevilla y Fund-down dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual, trastorno del desarrollo o del espectro autista inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (preferentemente que hayan cursado programas de la ONCE - UniDiversidad, como es el caso de UCOIncluye) y cuya primera edición será en 2023. Sus objetivos se centran en proporcionar espacios de convivencia; desarrollar actividades deportivas, de ocio y cultura inclusivas; y continuar su experiencia formativa en habilidades y competencias para la mejora de la autonomía y la inclusión sociolaboral. La tercera iniciativa está conformada por becas para estudiantes de Grado que ejercerán el papel de tutores o tutoras de estudiantes en movilidad internacional, con el objetivo de acompañarlos, asesorarles e informales de aspectos relacionados con la vida universitaria y con la ciudad de Córdoba (según aparece en las Bases Reguladoras para la Concesión de Tutores de Movilidad Internacional de Grado de la UCO). Por último, la AEEG Roma Trequejanó, originada en marzo de 2022, surge a iniciativa de un grupo de estudiantes gitanos de la FECP con los siguientes objetivos: combatir el antigitanismo en todos los ámbitos, especialmente en la educación; asesorar y acompañar en su etapa educativa a estudiantes gitanos; y visibilizar y fomentar la cultura gitana, así como crear figuras de referencia para los más pequeños y pequeñas.

Tabla 29. Fortalezas y Debilidades sobre Promoción de la participación del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado, en conjunción con el resto de estudiantes en los distintos Órganos de Gobierno y en la vida universitaria

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Los y las estudiantes reciben información acerca de los Órganos de Gobierno con representación estudiantil y de sus posibilidades de participación.</p> <p>Existencia de programas y actuaciones específicamente diseñadas para la promoción de la participación en la vida universitaria de estudiantes en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación (estudiantes con discapacidad y en programas de movilidad internacional).</p> <p>Existencia de iniciativas de asociacionismo estudiantil dirigidas a estudiantes de etnia gitana.</p>	<p>La información sobre política estudiantil universitaria es recibida a través de delegados/delegadas de clase y condicionada por su compromiso personal y por el tipo de información que se transmite.</p> <p>El estudiantado valora este tipo de información como innecesaria o poco atractiva.</p> <p>Escasa participación de estudiantes en Órganos de Gobierno.</p> <p>Dificultades de participación en Órganos de Gobierno se incrementan por la condición socio-económica de los y las estudiantes.</p> <p>Ausencia de iniciativas que promuevan la participación en la vida universitaria de estudiantes en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación por condición socio-económica, edad o sexo/género.</p>



BLOQUE D.1. PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PTGAS)

El bloque D.1, relativo al PTGAS está dividido en cuatro ámbitos de actuación: procesos selectivos de acceso al empleo; ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno; promoción interna y carrera profesional; y política institucional.

Ámbito 1. Procesos selectivos de acceso al empleo

Los tipos de actuaciones acerca de los procesos selectivos de acceso al empleo se refieren a la participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones, y promoción del cupo de reserva de plazas para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en las convocatorias de empleo.

Tipo de actuación 1.1. Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones (contribuye a las metas 5.4 del ODS 5)

La información en este ámbito de actuación alude a asesorar a las comisiones responsables de la organización y selección para garantizar que todas las acciones del proceso asociado a las pruebas se lleven a cabo desde los principios de accesibilidad y diseño universal; evaluar las necesidades de los/las aspirantes; gestionar los ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones; orientar en la valoración de los méritos de los/las aspirantes, si corresponde en la convocatoria, de acuerdo con la situación personal asociada situación de vulnerabilidad o infrarrepresentada; e implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo.

Los procesos selectivos de acceso al empleo del PTGAS son procedimientos de empleo público y, por ello, se desarrollan dentro de la Oferta de Empleo Público que cada año aprueba la Universidad en base a lo estipulado en los Presupuestos Generales del Estado. En este sentido, siguiendo los EUCO, el artículo 48 expone que "La Universidad de Córdoba elaborará un reglamento de contratación y provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios que deberá ser aprobado por el Consejo de Gobierno como reglamento orgánico". Por ello, las convocatorias se rigen por el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAD de la UCO publicada su modificación en BOUCO de 3 de mayo de 2023 cuyo artículo 3 de Principios rectores recoge lo dispuesto en el artículo 55 de TRLEBEP:

La Universidad de Córdoba seleccionará a su personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario y laboral mediante los procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar contempladas en la normativa aplicable a cada sector.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.



De manera específica, en relación con el acceso y los ajustes de los procesos selectivos de PTGAS para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación, los discursos remiten a la aplicación estricta de la legislación, al tratarse de normativa de obligado cumplimiento, sea o no específica para personas con discapacidad. Así es recogido en el Capítulo II de Planificación de Recursos Humanos, artículo 5 de Oferta de empleo público, punto 3:

En cada oferta de empleo público se reservará un número de plazas para personas con discapacidad, en los términos definidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como en el Real Decreto 2271/2004, de 3 diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, y en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad de Andalucía. Las plazas de este cupo que no sean cubiertas por personas con discapacidad se incorporarán a la oferta general.

Al respecto, en las entrevistas realizadas se ha explicado el procedimiento de acceso aludiendo a la reserva de cupo con las siguientes palabras:

Con todo esto queremos decir que el acceso se realiza a través de escalas/categorías de plazas definidas legalmente. Una vez que se publican las convocatorias, dependiendo del número que integre dicha convocatoria, habrá reserva de discapacidad o no en aplicación del porcentaje de reserva. (Responsable)

Las declaraciones recopiladas coinciden al considerar que la aplicación de la norma en cuanto a reserva de cupo por discapacidad conlleva menor complejidad para el estamento de PTGAS que de PDI. Por ello, perciben como fortaleza la aplicación estricta de la ley y el cumplimiento estricto de la misma en cuanto a requisitos de las personas aspirantes se refiere.

Cuando se preguntan cuestiones relativas a los principios de accesibilidad y diseño universal en

los procesos selectivos de acceso, las personas entrevistadas aluden nuevamente a lo expresado por el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAD de la UCO:

1. En los procesos selectivos se establecerán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones necesarias de tiempo y medios para la realización de las pruebas selectivas, siempre que sean procedentes conforme a la normativa reguladora.
2. La Universidad de Córdoba podrá requerir a la persona interesada la información que estime necesaria en orden a la adaptación solicitada, así como el dictamen del órgano competente sobre la procedencia de la adaptación y de la compatibilidad con el desempeño de las funciones del puesto concreto a ocupar.

Concretamente, las personas entrevistadas explican el procedimiento con las siguientes palabras: "el solicitante cumplimenta junto a la solicitud, el porcentaje de discapacidad y si necesita medios de adaptación a las pruebas establecidas en la convocatoria" (Responsable). En este sentido, se establece un cupo de reserva para personas con discapacidad que se tiene justificar mediante documentación y solicitar expresamente la adaptación que requiere: "Claro tiene que presentar documentación de la discapacidad que tiene. No solo el tanto por ciento sino la adaptación que esa persona requiera" (Responsable). De manera que la UCO no evalúa las necesidades de las/los aspirantes, sino que es la persona interesada la que debe acreditar con documentación para poder recibir los ajustes razonables: "La UCO no discute si está escrito y firmado" (PTGAS). Responsables entrevistados reconocen que no es posible hacerlo de otra manera por las posibles reclamaciones que podría haber en caso contrario: "¿Sabes qué pasa? Que las convocatorias públicas están tan ceñidas, tan rígidas a lo que marca la ley tan espantosa que salirte de la ley estás poniéndote a que te metan 27 recursos..." (Responsable).



En este sentido, algunos ejemplos que han sido referidos en cuanto a demandas concretas son los siguientes: solicitud de intérprete de lenguaje de signos, personal del gabinete de atención psicológica para que estuviera presente durante del desarrollo de las pruebas o aumento del tamaño de la letra del ejercicio.

En las entrevistas realizadas se ha matizado que en la convocatoria de 2018 hubo un alto número de candidatos/as, y también de personas que solicitaron ajustes. En este caso, el tribunal solicitó asesoramiento al Servicio de Atención a la Diversidad (actual Área de Inclusión):

En oposiciones que hay discapacitados, que se presentan turnos de discapacitados y son grandes como por ejemplo los de auxiliares administrativos y esas, sí que es verdad que se ha contado con ese servicio para las aulas de discapacitados, exactamente. Porque iban a lo mejor en un aula aparte porque requerían adaptación en tiempo o en espacio exactamente y si contaba con esa unidad en ese sentido solamente no que lo que sepáis lo que se nos exige es la demanda porque había muchísimos opositores discapacitados entonces, claro, hubo que... es verdad que había un aula que no necesitaban adaptaciones, pero cuando... solicitan adaptación para hacer el examen pues... (Responsable)

Pero no siempre se solicita el asesoramiento de la Unidad:

En oposiciones pequeñas a lo mejor no hace falta porque ni siquiera se cubre el cupo de minusválidos, quiero decir, es que no hay personas que se presenten por cupo de discapacidad, entonces, no recurre al Servicio. (Responsable)

En cuanto a la evaluación de las necesidades de las personas aspirantes, tanto responsables como representantes y PTGAS entrevistados nos remiten a la aplicación de la norma que regula las adaptaciones, la Orden PRE/1822/2006 de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de per-

sonas con discapacidad. Si bien, se reconoce por parte de responsables de la institución que se tiene conocimiento superficial de las medidas de adaptación. Por ejemplo, sobre tiempos adicionales una persona responsable explica su experiencia como miembro de tribunal de los procesos selectivos de la siguiente manera:

En el que estuve con turno de discapacitados, esos iban a una clase aparte y a ellos, sobre todo a las personas que habían solicitado más tiempo, se les dio pues bastante más, a lo mejor... no lo recuerdo bien, pero quizá el doble y más... porque se fue todo el resto de las aulas. (Responsable)

En cuanto a igualdad de género, el citado Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAS, en su Capítulo III de Órganos de Selección, artículo 7 sobre Tribunales, el punto 4 expone:

En la composición de los tribunales se velará por el cumplimiento del principio de especificidad y se tenderá a la paridad entre mujer y hombre y al principio de representación equilibrada, de tal forma que entre sus integrantes ninguno de los dos sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40% siempre que sea posible.

Asimismo, el artículo 19 Desarrollo de los ejercicios, el punto 4:

Si por motivo de parto, alguna de las personas aspirantes no pudiese completar la fase de oposición, quedará garantizado el principio constitucional de igualdad recogido en su art. 14; así como lo previsto en los arts. 3 y 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el art. 61.1 EBEP, debiendo, en todo caso, mediar comunicación dentro del plazo de alegaciones correspondiente junto con la acreditación médica.

En las entrevistas realizadas se pone de manifiesto que la Unidad de Igualdad, como Servicio específico, no participa en el procedimiento, tampoco para asesoramiento. No obstante, se reconoce el avance producido en materia de igualdad. Otras



personas entrevistadas manifiestan incluso que la desigualdad de género es algo superado: "El plan de igualdad está muy bien asentado y ya va por la tercera edición" (Responsable). "En el acceso sí, es verdad, que... Bueno, en el acceso no hay discriminación positiva, simplemente que hay más mujeres que se presentan y aprueban" (PTGAS).

Entre las distintas circunstancias en el acceso al examen, se encuentra el artículo 16 Derechos a examen, el punto 2 reconoce distintas categorías para la exención del pago de tasas:

Las personas con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento; las desempleadas que figuren como demandantes de empleo durante el plazo de, al menos, un mes anterior a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria; las víctimas del terrorismo, sus cónyuges e hijos, así como las familias numerosas, en los términos establecidos en el artículo 12.1.c) de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, estarán exentas del pago de los derechos de examen mediante justificación documental de dicha condición.

Al respecto del origen, un responsable se dirige a la normativa para aludir que se da cobertura a las personas extranjeras en igualdad de condiciones que personas con nacionalidad española con el siguiente texto:

Tener nacionalidad española o pertenecer a un estado miembro de la Unión Europea que, en virtud de los tratados internacionales, asimismo podrán participar los extranjeros con permiso de trabajo y residencia legal en España. Al estar tan amplio, aquí no tienen que considerar que haya ningún problema de inclusión, en ese sentido. (PTGAS)

En cuanto a la posibilidad de apertura de los requisitos de acceso a los procesos selectivos a personas por razón de vulnerabilidad con una condición distinta a la discapacidad, las personas entrevistadas aluden siempre al principio de no discriminación:

Entiendo que nosotros quizás nos focalicemos más en elementos laborales, porque elementos sociales, donde entra sexo, religión, edad, esos aspectos, lo primero es que nosotros entiendo, yo ya no soy recurso humano, entiendo que nosotros eso no lo medimos, no sabemos la religión de cada uno, no sabemos su tipo de cosas. Pero sí es verdad que en cuanto a los elementos laborales, pues ahí sí, bueno nosotros nuestro papel creo yo que es velar por qué se cumplan, bueno pues el tema de las convocatorias, velar que se cumplan que sí las plazas para el tema de personas con discapacidad o bien las convocatorias abiertas que sí a extranjeros o no extranjeros, pero que eso ya os digo que... Eso es lo que viene muy delimitado, porque lo marca ya la propia ley. (PTGAS)

Tabla 39. Fortalezas y Debilidades sobre Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existencia de normativa para garantizar el principio de igualdad para el acceso.</p> <p>Para el diseño de los ajustes para las personas solicitantes, la Atención a la Diversidad (Área de Inclusión) interviene en el diseño.</p>	<p>Rigidez de las convocatorias públicas que únicamente permiten el acceso por turno de discapacidad a las personas que lo acrediten documentalmente, quedando excluidas algunas circunstancias que no ocasionan discapacidad, por ejemplo, dislexia, así como otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>No se cubren las reservas de cupo para personas con discapacidad.</p> <p>El Área de Inclusión (u otro Servicio especializado como la UNAP) únicamente interviene en caso de solicitud por parte del tribunal de los procesos selectivos. Esta circunstancia ocurre únicamente si hay demanda expresa por parte de las personas que lo requieran.</p> <p>El Área de Inclusión no interviene en las Mesas de Negociación donde se establecen en las bases los ajustes razonables de los procesos selectivos.</p>



Tipo de actuación 1.2. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en las convocatorias de empleo (contribuye a las metas 16.7 del ODS 17)

La información alude a crear un catálogo de relación de puestos de trabajo (RPT) concretando las competencias/ capacidades funcionales para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno; y a difundir el catálogo de puestos de trabajo entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos que corresponda.

Las personas responsables que han sido entrevistadas reconocen que la UCO todavía no dispone de un catálogo de puestos de trabajo en el que se concreten las competencias/capacidades funcionales necesarias para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno: "Está en estudio y está en proyecto" (PTGAS). Se reconoce que hay voluntad para hacerlo:

de la Unidad Funcional [haciendo referencia al trabajo ya realizado con la misma finalidad] se puede extrapolar a los puestos de trabajo y de las competencias salen las funciones, salen los procesos, las

rutinas y los procedimientos y de ahí pueden salir, aprovechando esa coyuntura, todo lo necesario para determinar qué adaptaciones a los puestos hay que hacer. Ahora... (PTGAS)

La existencia de dicho catálogo es muy demandada por el PTGAS, aunque su finalidad explícita no sea favorecer la inclusión en la institución de manera directa. No obstante, se considera que puede contribuir para la definición de adaptaciones al puesto de trabajo que puedan requerir personas con discapacidad:

Eso vendrá después, si se sabe firmes, si se determinan las funciones y las competencias que cada puesto de trabajo tiene que tener, todos los requisitos de las adaptaciones pueden venir después. (PTGAS)

En relación con la difusión del catálogo de puestos de trabajo entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos, una vez que se elabore, no se plantea como una necesidad o dificultad. Al respecto, en la misma línea que ocurre con la publicidad de las convocatorias, se consideran los medios habituales oficiales citados en el Reglamento (BOUCO y portal del personal de la web de la UCO).

Tabla 40. Fortalezas y Debilidades sobre Promoción del cupo de reserva de plazas para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en las convocatorias de empleo

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Se cumple la legislación en el cupo de reservas para PTGAS con discapacidad.</p> <p>Se hace uso de acciones compensatorias cuando no se cumple el 2% en plantilla de personal con discapacidad.</p> <p>El catálogo de puestos de trabajos con sus funciones está en estudio.</p> <p>La difusión de la información se realiza por los canales oficiales de la UCO: BOUCO y portal del personal.</p>	<p>Se pretende que figure en la relación Puestos de Trabajo (RPT) un catálogo de funciones de puestos, pero el PTGAS reconoce que es un asunto complejo y reiteradamente demorado.</p> <p>Se piensa en menor medida cómo difundir la información hacia la sociedad, considerando que los medios actuales son accesibles para todo el mundo.</p> <p>Necesidad de mejorar la accesibilidad de la web institucional.</p>

Ámbito 2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno

Los tipos de actuaciones acerca de ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno se refieren al diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas y el asesoramiento de los servicios de apoyo y a la flexibilización de la jornada laboral.

Tipo de actuación 2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas y el asesoramiento de los servicios de apoyo (contribuye a las metas 5.4 del ODS 5)

La información relativa al este tipo de actuación alude a: concretar necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo; analizar periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo; especificar los ajustes razonables para el desarrollo competente de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo; y revisar, de manera periódica, las necesidades que puedan surgir a raíz de los cambios continuos característicos del ámbito laboral.

La realización de un diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas y el asesoramiento de los servicios de apoyo no se realiza de manera proactiva sino a demanda del interesado. En relación con los indicadores siguientes: (1) concretar necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo; (2) analizar periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo; (3) especificar los ajustes razonables para el desarrollo competente

de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo; y (4) revisar, de manera periódica, las necesidades que puedan surgir a raíz de los cambios continuos característicos del ámbito laboral, las personas responsables entrevistadas argumentan que, aunque la ley indica que la institución debe evaluar los puestos de trabajo o las necesidades de la personas trabajadoras del conjunto de la institución, en la actualidad el Servicio de Prevención centra su actuación a los niveles de departamentos o secciones. Se apostilla la necesidad de contar con más recursos humanos para realizar precisamente dicha evaluación:

Se evalúan los departamentos, se evalúan las secciones, o sea que hay determinados niveles de evaluación, pero bueno ya entramos, evaluación ergonómica, evaluación de seguridad, de higiénica. Pero claro, necesitaríamos [para evaluar los puestos de trabajo], necesitaríamos, por lo menos 20 personas en ese servicio de prevención. (Responsable)

A pesar de que se admiten deficiencias en algunas instalaciones:

No. Claro, incluso, es que además los despachos, bueno, hay cables por el suelo, en fin, si tuviéramos que... Si fuese como tendría que hacer, sería... Los mundos de Yupi, había que cortar cables y había que hacer... Abrir aquí, meter los cables, quitar las alargaderas... me pusieron a mí el ordenador en el despacho y me hicieron la verdadera... Cruzado, también el teléfono también cruzado. Yo tengo un nido de cable desde debajo de la mesa, vamos. Eso sí pensamos, pero bueno, en cualquier otro colectivo, podríamos decirlo igual. Sí, en cualquiera. Estabas pensando, intentando pensar no solamente en discapacidad, sino en sexo, en la adaptación de los puestos, en los puestos de trabajo. (Responsable)

En este sentido, lo relativo a recursos económicos para la ejecución de ajustes al puesto de trabajo es responsabilidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL), dependiente de Gerencia:

por ejemplo, de prevención de una unidad de gasto y en el caso que haya que adaptar, como en este caso ha sido el puesto de trabajo, eso sale del pre-



supuesto de ingresos, o sea, no sale de prevención siquiera. Sale de la universidad. De la universidad, de la propia universidad. Que depende de gerencia. (Responsable)

Las distintas manifestaciones recogidas señalan que las demandas son atendidas, aunque se indica la ausencia de medidas proactivas:

Cuando hemos adaptado un puesto de trabajo y llega la petición de que necesita una adaptación de puesto de trabajo, entonces van los técnicos, ven cuáles son las necesidades. (Responsable)

Aunque el SPRL atiende al conjunto de la comunidad universitaria (por ejemplo, se cita un caso de adaptar mesa de trabajo a un estudiante por la altura) las distintas demandas que son atendidas se dirigen principalmente a personal con discapacidad:

Desde el servicio de prevención pues de doy fe que cuando llega una solicitud hasta hacia un puesto de trabajo con una discapacidad, pues... vamos, en servicio técnico pues se pone... se pone en manos a la obra para adaptar el puesto de trabajo lo máximo posible presenta esa discapacidad. (Responsable)

En esta línea, resulta de interés, por ejemplo, el desconocimiento del procedimiento para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales de la UCO dirigido a toda la comunidad universitaria publicado en 2019:

El DNI es oficialmente lo que vale, en las convocatorias de hecho, tienes que presentar tu DNI caso que si decida llamarte María y yo me empeño en llamarte Juan entiendo que va un poco más por el servicio de prevención, el que está un compañero trabajador está un poco acosándolo. No cuadra a nivel de rellenar un papel oficial si el DNI pone una cosa y tú te querías más de otra, eso si eso si en el protocolo o si no se ha recogido, eso no se puede hacer. O quizás hay que darle una discusión a ese protocolo. Otra cosa que él le llama, tú de nuevo. Tú puedes estar diciendo venga María pongo aquí Manuel. Yo te lo reconozco como quiera, es perfecto. Yo no lo conozco (...) Exactamente, por eso decía que si eso está recogido quizás le daría difusión. Porque yo no sabría cómo proceder. (PTGAS)

Por otro lado, en relación con los ajustes razonables al puesto de trabajo y entorno, además de la discapacidad, existen referencias en materia de igualdad, art. 60 del Reglamento IPPTPP del PTGAS de la UCO sobre la Movilidad por razón de violencia de género, que expone:

1. Las personas funcionarias víctimas de violencia de género, con el fin de hacer efectiva su protección, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo de su Cuerpo, Escala o Grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.
2. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

Tabla 41. Fortalezas y Debilidades sobre Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas y el asesoramiento de los servicios de apoyo

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>El presupuesto del SPRL depende de Gerencia dando cobertura a las situaciones que son demandadas por toda la comunidad universitaria en ajustes razonables en el puesto de trabajo.</p> <p>El Reglamento del PTGAS presenta un artículo de movilidad por razón de violencia de género.</p>	<p>Dificultades para diagnosticar la concreción de las necesidades, preferencias o tipo de ajustes que se requieren para el desarrollo de las funciones y competencias propias de los puestos de trabajo.</p> <p>Dificultades para el análisis, de manera periódica, de las barreras que pudieran impedir el desempeño de la actividad profesional o la ejecución de posibles cambios durante el mismo, así como el establecimiento de ajustes para personas que lo requieran.</p> <p>Desconocimiento entre los miembros de la comunidad universitaria de la existencia de un procedimiento reglamentado para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales de la UCO.</p>



Tipo de actuación 2.2. Flexibilización de la jornada laboral (contribuye a las metas 5.4 del ODS 5)

La información alude a acomodar las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público o en su norma equivalente en el caso de ámbito no público, teniendo en cuenta las circunstancias personales y de salud asociadas a situaciones de vulnerabilidad, infrarrepresentación o discriminación.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aborda la Flexibilización de la jornada laboral (EBEP) alineado al compromiso con la conciliación personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras referidas en una amplitud de marco jurídico tanto nacional (LOU, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), como autonómico (Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de género en Andalucía, entre otros). Esta flexibilización alude a circunstancias entre las que se encuentran permisos de conciliación, o por hijo/hija o familiar a cargo con discapacidad.

Al respecto, la UCO acomoda las medidas establecidas en el EBEP para PTGAS en el reciente Reglamento 17/2023 sobre Jornada de trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del PTGAS de la UCO (CG 28/4/2023). El propósito de esta reciente normativa ha sido dar mayor cohesión y homogeneidad en un solo cuerpo la regulación de estas materias relativas a nivel andaluz en 2003 Acuerdo en Materia de Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas de Andalucía; el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (CC PAS) y en la UCO. De manera específica, la jornada laboral se encontraba regulada por el Acuerdo sobre reordenación de la jornada laboral para el Personal de

Administración y Servicios de la UCO, el I Plan de Igualdad de la UCO, y el I Plan Concilia.

Entre el articulado del Capítulo II de Permisos Generales de este borrador de reglamento, de manera específica relativa a conciliación se encuentran:

Artículo 25. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto e informes previos a la adopción y acogimiento.

Artículo 26. Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses.

Artículo 27. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Artículo 28. Permiso por razones de guarda legal.

Artículo 29. Permiso por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado.

Por otro lado, el conjunto de articulado del 36 al 47 constituyen el Capítulo III Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos:

Artículo 36. Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Artículo 37. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Artículo 38. Ampliación del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

Artículo 39. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Artículo 40. Permiso por razón de violencia de género o de violencia de sexual sobre la mujer.

Artículo 41. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.



Artículo 42. Permiso para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral.

Artículo 43. Permiso para las trabajadoras en estado de gestación.

Artículo 44. Permiso para la realización de técnicas de fecundación asistida.

Artículo 45. Permiso por enfermedad terminal del cónyuge o hijo.

Artículo 46. Permiso para la adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria de las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Artículo 47. Permiso por asuntos particulares sin retribución.

Con relación a medidas por razón de edad, el art. 10 del borrador del citado Reglamento refleja una reducción extraordinaria de la jornada a partir de los sesenta años y personal con discapacidad igual o superior al 50% cuyo punto 1 (de 8 puntos desglosados) especifica lo siguiente:

El personal que esté en edad próxima a la jubilación, a excepción del personal que ocupe un puesto de libre designación con nivel de complemento de destino superior al 25, podrá disfrutar de una reducción gradual de la jornada diaria de trabajo, que se aplicará en la parte flexible del horario, sin que pueda afectar al horario fijo de presencia en el puesto de trabajo de cuatro horas especificado en el artículo 7 de este reglamento, en función de la siguiente escala:

- Personal con 60 y 61 años de edad: una hora de reducción horaria.
- Personal con 62 años de edad: una hora y media de reducción horaria.

- Personal con 63 años de edad: dos horas de reducción horaria.

- Personal con 64 o más años de edad: dos horas y media de reducción horaria.

Las declaraciones de responsables de la institución recopiladas en las entrevistas manifiestan su conformidad con las medidas dispuestas en la Universidad. Una responsable lo explicaba con las siguientes palabras:

las personas que tienen niños a cargo que tienen que llevarlo al cole y que, hombre, esas cuatro horas luego..., las otras tres, las tiene que hacer, las tiene que trabajar pero ya puede jugar con ese margen, recurrir a otra persona, a la pareja para eso y eso ha sido un logro muy importante que no había porque había el logro cumplimiento era de 9 a 2 que es que con el cole ya ahí lo tenías todo perdido, es verdad que la universidad en este caso ha sido muy permisiva y bajo petición, aunque no estaba escrito, ha sido flexible. Eso sí, hay que reconocerlo y si vas con un problema muy muy muy gordo y muy particular a la gerencia o a la persona que canaliza también, que lo canaliza, pues se conceden. Ahora que está ya escrito, vamos. Ahora que está escrito. Ahora ya se ha recogido de manera... Se ha recogido de manera... Ojalá que dure. No sé si esto... De todas formas, por enfermedad también siempre ha sido flexible en los horarios...". (Responsable)

Las dificultades manifestadas por representantes del PTGAS aluden a que estas medidas no van asociadas a un aumento de personal, como lo indicaban:

el problema es que eso va unido también a la reestructuración que quieren de la RPT, porque es que la RPT lo que tiende es a reducir los puestos. No va... No va... No precisamente a aumentarlo. darle más competencia, más responsabilidad, más retribución, pero con una... Vamos, eso es lo que quieren hacer, yo no sé... (PTGAS)



Tabla 42. Fortalezas y Debilidades sobre Flexibilización de la jornada laboral

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Normativa actualizada que agrupa en un único cuerpo legal un conjunto de normativas (CC PAS, Acuerdos PAS, I Plan Igualdad UCO, I Plan Concilia UCO)</p> <p>Reconocimiento de ajustes para el caso de la condición de edad (funcionariado mayor de 60 años).</p> <p>Percepciones del avance realizado en materia de flexibilización de la jornada laboral.</p>	<p>El Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAS necesita mayor disposición de recursos personales, de forma que pueda hacerse efectiva la medida de disminución de jornada laboral para personas mayores de 60 años que cumplan con el requisito categoría laboral.</p>

Ámbito 3. Promoción interna y carrera profesional

Los tipos de actuaciones acerca de la promoción interna y carrera profesional se refiere a la difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada, a los ajustes razonables en las pruebas y a la estabilidad de la situación laboral.

Tipo de actuación 3.1. Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada (contribuye a las metas 5.4 del ODS 5)

La información de este tipo de actuación alude a fortalecer la difusión de las convocatorias con información accesible y adecuada para todas las personas.

La información relativa a la difusión de las convocatorias de los procesos selectivos se sitúa en el Capítulo V Convocatorias del Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos y Promoción Profesional del PTGAS de la UCO tiene el art. 12 Publicidad de las convocatorias, que expone lo siguiente:

1. La publicidad de las convocatorias de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo de nuevo ingreso se realizará en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. A efectos de cómputo de plazos se tendrá en cuenta la publicación en el Boletín Oficial del Estado.

2. La publicidad de las convocatorias de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo de promoción interna se realizará en el Boletín de la Junta de Andalucía.
3. La publicidad de las bolsas de trabajo se realizará en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba.
4. A su vez, todas las convocatorias se publicarán, a efectos informativos, en el Portal del Personal, apartado "Convocatorias de empleo PTGAS", de la página web de la Universidad de Córdoba.

Al respecto, los discursos analizados en cuanto a la difusión de la información de las convocatorias mantienen que los canales habituales y oficiales (coincidentes con los presentados en la normativa: BOUCO y Portal del Personal de la web de la UCO) funcionan correctamente tanto en el acceso a los procesos selectivos como en el momento de promoción interna y profesional. Por tanto, no encuentran dificultad o necesidad de fortalecer la difusión en este sentido: "el Consejo de Gobierno aprueba y luego el área de personal lo cuelga y se difunden novedades y se cuelga la red web" (PTGAS). Además, se insiste en la idea de que con frecuencia se utilizan otros canales como preguntar a compañeros y compañeras del trabajo y representantes sindicales:

No necesitas buscarlo porque te informan tus compañeros y los sindicatos también. Yo ya te digo que antes de que se apruebe ya lo sabes todo. No sé de qué manera, la confidencialidad, pero se sabe. La difusión funciona. La difusión, bueno, en ese caso, en ese aspecto en concreto. ¿Es la difusión óptima? Yo... en sí, todo es mejorado en esta vida. ¿En cómo lo



mejoramos? Claro, ¿cómo? Pues no lo sé, la verdad que no. (PTGAS)

creo que si lo que se trata es del PAS actual que estamos... del PAS futuro, puede que se pierda un poco. (PTGAS)

Aunque hay un posicionamiento bastante unánime de que hay un correcto funcionamiento de la difusión de la información de las convocatorias, se hace una distinción entre el actual PTGAS que se encuentra trabajando en la UCO y promocionan y aquellas que acceden de forma libre. En este sentido, se manifiestan algunas dificultades para que la información llegue a personas que no forman parte actualmente de la plantilla de la UCO:

Por otro lado, en cuanto a la accesibilidad de la web, los discursos ponen de manifiesto, la necesidad de mejorar en accesibilidad al tiempo que se cuestiona, por ejemplo, una lectura fácil que elimine contenido:

De todas formas, hay una parte de la web que es para el PAS que ya estamos trabajando, que yo creo que es clara, y que la información llega y yo creo que todo el mundo estaremos al día con respecto a cómo es la convocatoria. Aparte de que a través del correo nos llega. Otra cosa, a lo mejor, que quien sea de fuera de la UCO y quiera acceder, pues se pierda un poco. Que sí es verdad porque a mí me llama gente, cómo... y tienes que irlos orientando. Pero yo

las convocatorias hay que leérselas completas, decían de eliminar algunas partes porque les parecía a lo mejor repetitiva y ahí estamos hablando de... Es que estamos en una administración y... La información que tiene que estar toda y sobre todo hay que leérsela a toda. Ahí a veces los resúmenes son peligrosos porque si no te lees algo porque te ha ido al resumen... O te ha ido a lo anexo nada más. Y a lo mejor resulta que... (PTGAS)

Tabla 43. Fortalezas y Debilidades sobre Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Uso en los medios oficiales para la difusión de las convocatorias como indica el Reglamento. Desde el interior de la UCO no hay dificultades para encontrar la información relativa a convocatorias de los procesos selectivos o promoción interna y profesional.	Se reconoce por parte del PTGAS que existe cierta dificultad para encontrar la información en el Portal de Personal de la web de la UCO para las personas que no forman parte del personal de la UCO. La web institucional se reconoce no accesible.



Tipo de actuación 3.2. Ajustes razonables en las pruebas (contribuye a las metas 5.4 del ODS 5)

La información alude a sistematizar las medidas y ajustes considerando las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas; y publicitar las medidas y ajustes de manera accesible y transparente.

En relación con la realización de ajustes razonables durante las pruebas de promoción interna y carrera profesional, en línea con los ajustes razonables durante las pruebas de acceso a procesos selectivos, la institución realiza el mismo procedimiento atendiendo todas las demandas solicitadas y siguiendo la normativa. Además, los discursos manifiestan que en este momento supone menor dificultad porque son personas cuyas necesidades ya son conocidas con anterioridad al ser personal propio y, por tanto, es más sencillo considerarlo. Como en el apartado anterior, únicamente se tienen en cuenta aquellas circunstancias por situación de discapacidad y que pueden ser demostradas documentalmente.

En las pruebas ya ahí saben los discapacitados que puede haber porque ya es personal propio. Claro, es personal propio y ahí no hay trampa ni cartón de los 40 que se van a presentar o posible ir antes. Sabemos que tienen necesidades de adaptación. O no, o van por el cupo de discapacidad simplemente. Hay que pedirlo, ya lo saben. Bueno sí, porque hay un cupo de discapacidad en la promoción. Bueno, es verdad, la de la... Sí, es verdad. Siempre hay cupo de discapacidad. Si no hay nadie con discapacidad, pues nada. (Responsable)

Ahora sí, las adaptaciones, claro. ¿El examen de promoción interna? Sobre la demanda, pero ya están previos, ya lo saben. Hay tres personas que han solicitado esto. Tres personas, una al menos, tiene que tener la letra más grande porque es visual. Claro. O sea, eso sí. (PTGAS)

De igual manera, se sigue el mismo procedimiento descrito previamente para el acceso de las personas en situación de discapacidad. Se considera un buen funcionamiento y no se pretende la sistema-

tización de medidas y ajustes considerando las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación. Por tanto, tampoco se considera su publicidad más allá de lo indicado en "la norma que regula las adaptaciones que es la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales de adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad" (Responsable).

Todo lo aludido se refiere a la reserva de cupo para personas con discapacidad, pero en relación con otras personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación distinta a la discapacidad, al no estar reflejado expresamente en el Reglamento, no se considera que deba ser objeto de atención específica. De la siguiente manera lo explica una persona representante:

Bueno, la convivencia puede ser, pero al ser administración pública, como bien dice (nombre de responsable), nosotros tenemos que ceñirnos a lo que es la igualdad. Y por supuesto no nos metemos en nada personal, ni que seas casado, soltero, ni que seas hetero, seas gay, yo creo que vamos... No entro ahí, no me entro ahí. Entiendo que a todos nada. La única diversidad que hay aquí es la capacidad. Porque hay un cupo que establece las convocatorias y ese te permite en el fondo siempre que aprobar el examen al entrar por ese cupo, tienes una reserva de una plaza para ti. que los elementos que yo considero sociales, que aquí eso no interesa. A mí, que no se le pregunta a nadie, oye, tú has que votar en el PP, o tú te pones cuál es, y sí está la otra que es la laboral, que es la que principalmente nos afecta. (PTGAS)

De la misma manera que se expuso en los ajustes razonables de las pruebas de los procesos selectivos de acceso, en las pruebas de promoción interna se da respuesta también a demanda de la persona interesada con discapacidad y no se cuestionan otros ajustes razonables. Se entienden, así, los concursos y ajustes razonables del PTGAS como "algo oficial" distanciado de "lo social": "Sí, pero estamos hablando de cosas de relaciones interpersonales que no pueden mezclarse con lo que esté escrito y lo que realmente... Con lo oficial" (PTGAS).



Tabla 44. Fortalezas y Debilidades sobre Ajustes razonables en las pruebas

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Siempre se atiende los ajustes razonables solicitados en las pruebas de promoción al tratarse normativa de obligado cumplimiento.	De manera análoga a los procesos selectivos de acceso, en las convocatorias públicas de promoción interna y carrera profesional que únicamente permite el acceso por turno de discapacidad a las personas que lo acrediten documentalmente, podrían quedar excluidas algunas circunstancias que no ocasionen discapacidad, por ejemplo, dislexia, así como otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.

Tipo de actuación 3.3. Estabilidad de la situación laboral (contribuye a las metas 5.4 del ODS 5)

La información alude a establecer un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas, con la suficiente financiación; y adoptar políticas salariales de efecto redistributivo para lograr progresivamente una mayor igualdad.

En relación con la primera cuestión, la UCO no dispone de un plan de incorporación progresiva de diferentes escalas de personal en situación de desigualdad o vulnerabilidad. Sin embargo, sí incluye en su III PEUCO, concretamente en el eje 2 de Recursos Humanos objetivos y acciones específicas para el PTGAS, como muestra la tabla 45, la estabilidad de la situación laboral.

Tabla 45. Objetivos y acciones del III PEUCO relacionados con PTGAS

EJE 2 DE RECURSOS HUMANOS			
1	Reducir la temporalidad del PAS.	23	Estabilizar al PAS no permanente.
3	Incentivar la carrera funcionarial frente a la laboral.	25	Garantizar el acceso al funcionariado.
6	Desarrollar una estrategia de selección y provisión de recursos humanos, que se asegure la adecuación a los objetivos y estrategias de la institución y la capacidad de respuesta de las estructuras administrativas a las nuevas necesidades	28	Modificar los sistemas de selección y provisión a plazas de PAS funcionario y Laboral para conseguir una mejor adaptación a las necesidades reales de las funciones a desempeñar
		29	Implantar un sistema de cualificaciones profesionales asociadas al desempeño profesional
		30	Crear comisiones estables de selección y provisión para PAS funcionario y Laboral
		31	Reducir la temporalidad de la plantilla del PAS
		32	Revisar la RPT del PAS cada dos años
7	Incrementar el grado de especialización y nivel de formación del personal de administración y servicios, para que, en un entorno de nuevas necesidades, de mayor complejidad y diversidad, desarrolle más eficientemente sus tareas	33	Definir e implantar un Plan de formación del PAS
		34	Elaborar un Plan integral de competencias
8	Fomentar la motivación para incrementar el grado de satisfacción, la innovación y buenas prácticas, y fomentar el liderazgo mediante la profesionalización de la función directiva	35	Establecer un sistema institucional para el reconocimiento y motivación del personal de Administración y Servicios basado en la innovación, el esfuerzo, la productividad y las buenas prácticas
		36	Mejorar la comunicación y la coordinación entre las distintas unidades administrativas mediante la implantación de plataformas permanentes por parte de los responsables de las unidades administrativas
		37	Implantar medidas de conciliación que permitan el mejor desempeño de las funciones del PAS
		38	Incluir requisitos específicos para la provisión depuestos de jefe de servicio o superior



Los discursos de representantes y responsables explican la estabilidad en la institución como universal, no vinculada a condiciones específicas de vulnerabilidad o infrarrepresentación. Por tanto, una vez el personal ya ha accedido a trabajar a la institución (cuestión en la que si se considera la discapacidad a través del cupo reservado para este colectivo), se considera que nadie debe recibir una atención diferenciada, lo que deriva en la ausencia de planes específicos para la incorporación progresiva de personal en situación de desigualdad o vulnerabilidad.

Eso [porcentaje de PAS con discapacidad] se saca de la declaración que han hecho ellos a efectos del IRPF, porque de otra forma no... Y en cualquier caso la estabilidad como es universal, entonces ya empezamos, como todas las convocatorias, legalmente tienen ese cupo y repetimos el mismo procedimiento que si fuese un acceso nuevo o una formación interna que en esas condiciones, vamos, generalmente estén consideradas con discapacidad, pues también es cupo. Pero va en el acceso, no hay una promoción plan específico para promocionar, eso que decía al principio... (PTGAS)

Es que la promoción también incluye a los discapacitados. Claro, es que la promoción tiene que ser universal. En el acceso ya se considera que está todo... Efectivamente, está en todo. Ya puede ir... Sin problema. Es que cuando tú haces un plan de promoción de una categoría o de un colectivo, entran también los discapacitados, como no puede ser de otra manera. La persona con discapacidad está en el acceso, es donde ya se considera que ya a partir de ahí ya hay una... Con las mismas garantías que en el resto de los procedimientos, igual. (PTGAS)

Por otro lado, discursos de PTGAS manifiestan que la UCO, para poder llegar al porcentaje de personal con discapacidad que contempla la ley, recurre a la opción de contratar a empresas con personal con discapacidad. Las personas entrevistadas lo definen como "una ayuda muy ventajosa" para la empresa debido a las ayudas fiscales que implica:

Sí, decía (nombre PTGAS), esa complementación, ¿no? Contratando para completar... Si no cumples

con el requisito de tener 2%, la ley te permite establecer medidas compensatorias, si de trabajo a un porcentaje mayor de los capacitados, yo soy por ejemplo la empresa con la que tienen la UCO, la limpieza. Clese y esto, sí que tienen bastantes trabajadores. Y lo hacen a lo mejor también por ese sentido, para complementar o no tener ese fin. Bueno, yo creo que también debe tener ayuda específica. Una ayuda muy ventajosa para el tema ese. Ayuda, ventajas, para la institución, el que contrata ese tipo de empresas. Una excepción a fiscales. Ah, para la empresa que se le contrata. Claro, tenerla por... aparte de que, le permite entrar a licitar a con empresas de licitadoras de la UCO, es que a ellos la seguridad social sale la mitad, tiene bonificaciones hasta del 100%, o sea que es que les conviene tener... (PTGAS)

No se encuentran evidencias de políticas salariales con efecto redistributivo para lograr progresivamente una mayor igualdad. Los discursos en las entrevistas aluden a las tablas salariales y manifiestan acuerdo en que no reflejen ningún criterio prioritario para colectivos específicos justificado en el principio de igualdad.

Aquí son las tablas, en este caso, en nosotros el presupuesto. Aquí no hay eso. Por puesto y por antigüedad. Sí, hay diversos complementos, bueno, hay trienios. Los presupuestos generales del Estado. Pero el grupo, nuestro caso, las tablas válidas para todos. O sea, hombres... Bueno, y hay que decir también... Hay una de las propuestas que ha habido de reducir horarios de trabajo, pero a cambio de reducir el sueldo para poder contratar a más gente, que eso ha habido propuestas. (PTGAS)

Nosotros no lo podíamos decir que no. No digo a nivel de la universidad, pero como sindicato lo que plantea esa reducción, pero es imperdible. Es imperdible y retribución. Y para fomentar el empleo y el relevo, claro." Lo único que se me ocurre de reducción es eso, porque la única redistribución que hay aparte impuestos, que el nivel impositivo sube con el salario. (PTGAS)

Es que no hay otra. Es que no hemos conocido otra cosa. Si vamos buscando la igualdad, por supuesto la igualdad en todos los aspectos. (PTGAS)



Tabla 46. Fortalezas y Debilidades sobre Estabilidad de la situación laboral

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>El PTGAS manifiesta que no hay dificultades en la UCO para la estabilización de la situación laboral del PTGAS.</p>	<p>Ausencia de un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas.</p> <p>Ausencia de un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas.</p> <p>El III PEUCO plantea objetivos y acciones para la estabilización de la situación laboral del PTGAS, pero de manera específica para el PTGAS en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>En el PTGAS no se percibe la existencia de condiciones de desigualdad.</p>

BLOQUE D 2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) Y PERSONAL INVESTIGADOR (PI)

El bloque D 2, relativo al PDI y PI, está compuesto por cuatro ámbitos de actuación: procesos de acceso a la carrera docente e investigadora, adaptación del puesto de trabajo y del entorno, desarrollo de la carrera docente e investigadora y alineamiento con la política institucional y gobernanza.

Ámbito 1. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora

Son tres los tipos de actuación que se consideran: sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora, fijación de baremos accesibles y desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación.

Tipo de actuación 1.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora (contribuye a la meta 5.4 del ODS 5)

La información en este tipo de actuación se refiere a actividades de sensibilización dirigidas a quienes ocupan órganos unipersonales que tienen que ver

con la docencia y la investigación (vicerrectores/as, jefes/as de departamento, jefes/as de servicio).

Del análisis de las entrevistas se interpreta que los y las responsables institucionales piensan en la sensibilización y en la difusión de los derechos de acceso a la carrera docente e investigadora, aunque no se mencionan actividades concretas en este sentido. Como ejemplos que ilustran este interés se menciona "el Plan Estratégico de la Universidad, en el que se recogen ítems en relación con personas con discapacidad, igualdad, conciliación, desigualdades, etc." (Responsable); o la incorporación del Procedimiento de reserva de plazas para personas con discapacidad en la contratación de profesorado, respecto al que se alude: "el hecho de implementar este cupo no solo se ha hecho porque viene por normativa, sino que yo creo que es algo también de concienciación, ¿no?" (Responsable). Otro responsable abunda en esta misma dirección al declarar, respecto a las actividades de sensibilización, que

esto se tiene en mente desde el inicio de la toma de posesión. Por ejemplo, en lo que a nosotros concierne (...) es cierto que en actividades de divulgación se tiende a que haya también una mayor transferencia de lo que se hace en la Universidad a este tipo de colectivos y que entiendan como que la Universidad es un generador de conocimiento y que puedan verla



como una vía al desarrollo de su vida profesional en cierto modo. (Responsable)

de discapacidad podría ser utilizada como un factor "ventajoso" para el acceso de estas personas.

A pesar de ello, distintos responsables reconocen que se podrían reforzar estos aspectos. Son dos los argumentos que se utilizan en las entrevistas para justificar ese margen de mejora y la pertinencia de incrementar las acciones de sensibilización dirigidas a órganos unipersonales relacionados con la docencia y la investigación: las diferencias entre departamentos en el posicionamiento respecto a las medidas de acción positiva que pretenden garantizar, de una forma equitativa, los derechos de acceso a la carrera docente e investigadora; y la percepción que también existe de un concepto difuso de la discapacidad y del reconocimiento de derechos. Al respecto de la primera justificación, se señala que:

Con algunos departamentos ha sido muy fácil, o sea, que estaban muy por la labor, muy entendiendo la situación cómo es, con otros ha sido un poquito más complicado porque lo veían como una agresión a unas plazas que salían ya para "su" departamento en las que no estaban incluidas ciertas personas. (Responsable)

En cuanto al concepto de discapacidad, responsables perciben que se utiliza en ocasiones como sinónimo de minusvalía o déficit, términos ya denostados tanto en la literatura científica como por los propios movimientos sociales, lo que interpretan como una necesidad tanto de sensibilización como de formación en materia de inclusión.

(...) lo que yo he detectado en este sentido es que el concepto de discapacidad no lo tenemos claro: yo creo que eso es el punto número 1 para trabajo (...). Siempre que ha salido la palabra discapacidad, la palabra que ha salido ha sido minusválido, siempre, por no decir otros términos. (...) Habría que trabajar a nivel de departamento eso, el concepto, porque es que salen unas palabras que no tienen nada que ver con la inclusión de la discapacidad en la UCO a nivel de PDI, que la de estudiantes yo creo que ya está bastante avanzada, pero en el PDI... en el PAS creo que también está más avanzada. (Responsable)

Estos distintos posicionamientos también se evidencian en las entrevistas realizadas al profesorado, en las que se cuestiona, por una parte, la meritocracia del sistema de acceso a la profesión docente e investigadora para cualquier persona, pero, por otra, también se cuestiona si la condición

Esta necesidad de sensibilización y difusión de derechos de acceso referida en las entrevistas se circunscribe exclusivamente a la condición de discapacidad, que los y las responsables contraponen a los avances en igualdad entre hombres y mujeres. Estos últimos son valorados como mucho más notables, cuestionando incluso la pertinencia de mantener algunas medidas (como por ejemplo los criterios fijados en los baremos de acceso).

Tabla 30. Fortalezas y Debilidades sobre Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Hay consciencia institucional sobre la necesidad de sensibilizar y difundir los derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.</p>	<p>No se refieren actividades expresamente dirigidas a la sensibilización y a la difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.</p> <p>Diferentes posicionamientos entre departamentos y entre PDI respecto a las medidas de acción positiva orientadas al acceso a la carrera para ciertos colectivos (por ejemplo, para personas con discapacidad).</p> <p>Percepción de un concepto difuso de discapacidad en responsables y PDI.</p> <p>Necesidad de sensibilización y difusión de derechos de acceso referida exclusivamente a discapacidad, sin considerar otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p>



Tipo de actuación 1.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI (contribuye a la meta 5.4 del ODS 5)

La fijación de baremos accesibles se concreta en la adecuación, de manera justificada, de criterios y requisitos definidos por los órganos competentes, para posibilitar la contratación de PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación (Asociados/Asociadas, Ayudantes Doctores, Contratados/Contratadas Doctoras, etc.).

Esta adecuación de criterios y requisitos se realiza a nivel institucional a través de dos vías: un Procedimiento de reserva de plazas para personas con discapacidad en convocatorias de plazas de profesorado contratado; y la incorporación de una serie de criterios preferentes en el Baremo General de Méritos para concurso de PDI Contratado.

En cuanto a la primera vía, se trata de un procedimiento de contratación diferente al ordinario destinado expresamente a profesorado con discapacidad. Existe un cupo limitado del 10%, de manera que, si un departamento está interesado en ofertar dicha plaza, se otorga directamente y si no, se eligen los departamentos y áreas por sorteo aplicando una fórmula estipulada en el Procedimiento. El número de plazas depende del número de total ofertado en cada convocatoria y en caso de quedar desiertas, pasan a turno libre. Responsables entrevistados valoran positivamente la reciente incorporación de este procedimiento y refieren una aceptación generalizada, aunque también identifican que se trata de un momento inicial con pocas solicitudes de plazas (muchas de ellas desiertas) y posiblemente susceptible de mejoras: "es cierto que se vienen incorporando convocatorias para favorecer a estos colectivos y es verdad que tiene un impacto notable, pero es cierto que todavía el margen de mejora es extenso" (Responsable). Como mejoras se señalan tanto cuestiones acerca de cómo proceder (se demanda tomar en consideración al Área de Inclusión y a la Unidad de Igualdad en ello), procesos de negociación con los

departamentos para la adjudicación de las plazas, así como el desarrollo de acciones en niveles académicos previos: "digamos que hay pocas personas que llegan a estos niveles para pedir una plaza. Que igual los obstáculos están antes, ¿sabes? que es lo que hay que fomentar" (Responsable).

Además, se alude al protagonismo que han tenido en la incorporación de este procedimiento colectivos de personas con discapacidad (a través, concretamente, de CERMI), convirtiendo lo que podría haber sido una acción reactiva, en respuesta a una demanda específica, en una política proactiva al institucionalizarse como procedimiento abierto a cualquier persona que cumpla con los requisitos exigidos.

Yo creo que la Universidad de Córdoba estamos empezando con el personal docente e investigador con este tema (...) creo que estamos muy en el principio, muy en el principio. Yo lo que he detectado en la primera convocatoria que ha salido con una reserva de discapacidad, bueno y que ha salido también porque ha habido una demanda de personas concretas que han dicho que había que sacarlas, ósea que... eso no quita que la Universidad de Córdoba no tuviera la política o la intención de hacerlo, pero es verdad que se ha adelantado por esta situación, por una demanda de una persona, que tenía detrás a un colectivo, que ha pedido que se reservara esa reserva de cupo del 10%. (Responsable)

La segunda vía de adecuación de criterios y requisitos para la contratación ha supuesto la incorporación de criterios preferentes que se tienen en consideración en caso de empate. El actual Baremo General de Méritos para concursos de PDI Contratado contempla 6 criterios preferentes, entre los que se mencionan:

- A igualdad de méritos tendrá prioridad la persona del género que este infrarrepresentado en el colectivo al que se accede.
- A igualdad de méritos tendrá prioridad el candidato con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.



Existe consenso entre el profesorado entrevistado en valorar positivamente la incorporación de este tipo de criterios relacionados con la inclusión, justificando esta valoración en la desigualdad que perciben en colectivos con determinadas condiciones a la hora de conseguir méritos docentes e investigadores para competir en un sistema de carácter meritocrático. Justamente por la importancia otorgada a este tipo de criterios, un responsable afirma que se está considerando darle un peso mayor al relacionado con discapacidad:

Y ahora mismo la propuesta que hay es ordenarlos primero y la discapacidad se ha puesto arriba. El sexo está abajo ahora mismo porque es como una medida menos necesaria y la discapacidad arriba como mérito preferente: en primer lugar, tener discapacidad, estar en posesión de una categoría superior de PDI, tener un C1 de inglés, haber realizado una estancia y, por último, a igualdad de méritos tendrá preferencia la persona que está infrarrepresentado en el que se accede. (Responsable)

La ubicación en último lugar del criterio referido a la infrarrepresentación por cuestión de género es coincidente con posicionamientos percibidos por un responsable en otros ámbitos, en los que se advierte un mayor avance en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

En el sexo, como se ha hecho mucho, todavía queda mucho por hacer, eh, pero como ya se ha hecho mucho, ya lo que sí que yo veo, o en los foros en los que yo he participado, que nos planteamos ¿hasta qué punto ya es necesario poner algunas medidas que durante mucho tiempo ha sido súper necesario? (Responsable)

Para otra persona responsable este avance en materia de igualdad ha sido impulsado en gran medida por la legislación a nivel estatal y europeo y ya

quedaba reflejado en el II Plan de Igualdad de la UCO, en el que se ponía de manifiesto la necesidad de tener en cuenta criterios de género en los procesos selectivos del PDI, PI y del PTGAS. Aunque en su caso aún percibe desigualdad y considera necesario el mantenimiento de este tipo de medidas, incluso seguir profundizando más en este ámbito. Al respecto de esta necesidad de mejora, se menciona a modo de ejemplo la paridad en las comisiones de selección:

En el caso del PDI sí que habría que trabajarlo más. Por ejemplo, en las comisiones de selección sí que tiene que haber paridad, pero esto no es suficiente, porque por el hecho de ser hombre o mujer no conlleva que tenga en cuenta criterios de género. (Responsable)

Otras posibles mejoras respecto a los criterios contemplados en el Baremo se relacionan con la acreditación de los mismos. Al respecto, el PDI entrevistado encuentran limitados los instrumentos con los que la institución cuenta para evaluar a un candidato o candidata en un concurso de acceso a una plaza de profesorado contratado. Identifican para ello diferentes trayectorias de acceso que no se ajustan al perfil para el que se diseñan los méritos a considerar y sugieren la diversificación de estos instrumentos de evaluación: "Yo no tengo todos esos méritos porque durante mi vida no he tenido oportunidad de tenerlo, pero si tengo otras capacidades, se puede demostrar con una entrevista, periodo de prácticas" (PDI).

Tanto a nivel de normativa, procedimientos o convocatorias, como en los discursos de las entrevistas, las menciones atañen a las condiciones de discapacidad y género. Criterios y requisitos para posibilitar la contratación que consideren otro tipo de condiciones no está en el debate actualmente.



Tabla 31. Fortalezas y Debilidades sobre Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existen criterios preferentes, fijados en el Baremo General de Méritos, para posibilitar la contratación de PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación por condiciones vinculadas a género y discapacidad.</p> <p>La UCO dispone de un procedimiento de reserva de plazas de profesorado contratado para personas con discapacidad.</p> <p>Se valoran, en general, de forma positiva la adecuación de criterios y requisitos para posibilitar la contratación de grupos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>Diálogo con colectivos de personas con discapacidad (CERMI) en la institucionalización de políticas dirigidas a posibilitar la contratación.</p> <p>Carácter proactivo de este tipo de políticas.</p>	<p>El Área de Inclusión y la Unidad de Igualdad no participan en la toma de decisiones acerca de la medida de reserva de plazas para personas con discapacidad.</p> <p>Dificultades en los procesos de negociación con los departamentos para la adjudicación de plazas reservadas a personas con discapacidad.</p> <p>Plazas desiertas en el cupo reservado a personas con discapacidad que justifican la pertinencia de acciones en niveles académicos previos.</p> <p>Disparidad de opiniones respecto a la prioridad y a la tipología de criterios de prioridad a considerar en los procesos selectivos.</p> <p>Criterios y requisitos de contratación dirigidos a colectivos infrarrepresentados o vulnerables por condiciones asociadas exclusivamente a la discapacidad y al sexo/género.</p>

Tipo de actuación 1.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación (contribuye a las metas 5.4 y 16.7 de los ODS 5 y 16)

La información se refiere a la implantación de políticas proactivas de acceso a doctorados, convocatorias de profesorado no permanente o interino, convocatorias de ayuda a la investigación y planes propios de becas, formación y proyectos de innovación docente que contribuyan al fomento de la contratación.

La UCO dispone de distintos tipos de políticas de acción positiva que fomentan la contratación de PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación. Por una parte, existen diversas convocatorias de becas para acceder a cursar estudios de Posgrado que consideran criterios relacionados con el origen extranjero, el nivel socioeconómico y el género que ya han sido descritas en el Bloque C. Además, como se detallaba en el Bloque A, la UCO reserva plazas para cursar estudios de Doctorado para personas con discapacidad, así como posibilidad de ajustes en los plazos previa solicitud a la Comisión Académica del Programa de Doctorado (CAPD), según aparece recogido en el artículo 35

del Reglamento 57/2020 de los estudios de Doctorado de la UCO.

Cada Programa de Doctorado reservará un porcentaje de las plazas que componen la oferta anual de nuevo ingreso en el mismo para estudiantes que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o padezcan menoscabo total del habla o pérdida total de audición, así como para aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales permanentes asociadas a las condiciones personales de discapacidad que durante su escolarización anterior hayan precisado recursos extraordinarios.

Por otra parte, como medida destinada a profesorado no permanente destaca la submodalidad UCOIMPULSA, dentro de la modalidad 2 dirigida a la formación y promoción de recursos humanos del Plan Propio de Investigación de la UCO. El objeto de esta convocatoria es "impulsar la carrera investigadora de las investigadoras de la Universidad de Córdoba mediante la financiación de un proyecto de investigación de un año de duración en cada una de las cinco macroáreas del conocimiento (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas, Ciencias, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura)". En su artículo 3 se concretan los requisitos de las solicitantes:

- 3.1. Los proyectos deberán estar liderados por una investigadora doctora adscrita a la UCO, que no posea vinculación permanente con la universidad, y acredite su vínculo laboral con la Universidad de Córdoba mientras dure el proyecto. La investigadora solicitante no puede haber sido IP de ningún proyecto de convocatorias públicas en concurrencia competitiva. En el caso del personal sustituto interino (PSI) se requerirá, como mínimo, 3 años a tiempo completo de trabajo en la Universidad de Córdoba.

- 3.3. La investigadora solicitante según el apartado 3.1. anterior deberá justificar la falta de liderazgo de un proyecto en los últimos diez años por alguno de los motivos reglados de permisos, licencias y medidas para la conciliación familiar para el PDI recogidos en el Plan de Conciliación de la UCO.

Existe acuerdo entre el profesorado entrevistado en considerar esta iniciativa como necesaria, aunque no todos la conocían previamente ni valoran esta necesidad del mismo modo. Así, mientras que

algunos y algunas docentes valoran muy positivamente este tipo de medidas de acción positiva para cualquier condición que genere desigualdad o infrarrepresentación (no solo la submodalidad UCOIMPULSA), una profesora que ha sido beneficiaria de acciones en este sentido señalaba cierto sentimiento de "no estar ahí por méritos propios".

Se espera, para responsables entrevistados, el mantenimiento y ampliación de estas medidas de acción positiva, reconocimiento que no son muchas las convocatorias y ayudas existentes.

Es cierto que no existe un gran catálogo de convocatorias específicas para determinados colectivos. Quizá como ejemplo aislado tenemos la convocatoria de UCO Impulsa del plan propio de investigación que empezó hace 5 años... Yo espero que en los próximos años haya una convocatoria específica por ejemplo para colectivos desfavorecidos que pueden acceder a, por ejemplo, programas de Doctorado, becas postdoctorales... Es algo en lo que vamos a trabajar en los próximos años. (Responsable)

Tabla 32. Fortalezas y Debilidades sobre Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existencia de distintos tipos de medidas de acción positiva (becas para acceder a estudios de postgrado, reserva de plazas para cursar estudios de Doctorado para personas con discapacidad y convocatoria de proyectos de investigación dirigidos a profesoras con contratos no permanentes)	<p>No existen medidas de acción positiva para el fomento de la contratación de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación por condiciones asociadas a la edad o la etnia.</p> <p>Una parte del PDI desconoce las medidas de acción positiva que la UCO dispone para fomentar la contratación de colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>Divergencias entre el PDI en la valoración de los planes o medidas de acción positiva para el fomento de la contratación de colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p>



Ámbito 2. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno

Incluye, como tipos de actuación, el diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo, la organización de la docencia de acuerdo con las necesidades, el acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación, y el impulso de medidas de ayuda en estas labores.

Tipo de actuación 2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo (contribuye a la meta 5.4 del ODS 5)

El tipo de actuación se concreta en la gestión, desde los órganos de decisión que corresponda, con el PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado, de los ajustes razonables para el desempeño de la actividad docente e investigadora.

La UCO dispone de dos procedimientos institucionalizados con esta finalidad: el Reglamento de reconocimiento de actividades docentes, de investigación y de gestión del profesorado y el Reglamento 29/2019 sobre el procedimiento para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales. El primero de ellos incorpora una reducción de horas de docencia por curso académico atendiendo a la edad, como ilustra su artículo 12:

Artículo 12. Reducciones por edad.

1. Profesores con edad comprendida entre 60 y 64 años: 60 horas por curso académico.
2. Profesores con 65 años o más: 80 horas por curso académico.

El segundo Reglamento prevé la posibilidad de modificar el nombre legal por el nombre de uso común en la documentación interna, bases de datos y registros de la UCO. Podrá solicitarlo el PDI o PI (también estudiantado o PTGAS) que haya modificado previamente la asignación de sexo y nombre

propio en el Registro Civil y que posean un nuevo Documento Nacional de Identidad o documento de identidad equivalente donde conste el nuevo nombre.

Respecto a otras condiciones distintas a la edad o el género, la normativa y las entrevistas no refieren políticas dirigidas a diagnosticar necesidades en el puesto de trabajo o a realizar ajustes razonables para el desempeño de actividades docentes e investigadoras. Las entrevistas a responsables aluden a que estos ajustes se gestionan a demanda, cuando alguna persona a título particular lo solicita, utilizando para ello dos razonamientos: que habitualmente las direcciones de departamento no disponen de información a priori acerca de las condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación de su profesorado; y que estas condiciones están poco presentes y son poco visibles, referido este último de forma particular a las personas con discapacidad.

En el último año se hizo la consulta a las direcciones de departamento de PDI con discapacidad. Yo, como directora de departamento en ese momento, dije "no tengo ese dato". A mí nadie me dice de mi profesorado "yo tengo esta discapacidad" pues porque hasta el momento no ha sido necesario... sí hay alguna persona que ha tenido algún problema grave de vista y me pedía un despacho con luz, que no fuera artificial, que eso sí lo hemos tenido en cuenta, ese tipo de cuestiones sí, pero concretamente por discapacidad, no. (Responsable)

En la misma línea se describe el desconocimiento de condiciones vinculadas al origen extranjero o la etnia:

Sobre origen extranjero tampoco tenemos datos. Nos costó encontrarlo una barbaridad: muchas veces por el DNI, porque el DNI es diferente y nos costó encontrarlo porque una vez que tú estás varios años, el programa te machaca esa información o ya pide la nacionalidad, también se pierde el origen y tienes que poner nacionalidad española, pero a nosotros nos gustaría saber porque es también un criterio de calidad de la UCO que no sea solamente lo nacional,



sino que tengamos también personal internacional.
(Responsable)

De manera particular sobre el PDI y PI con discapacidad, una persona responsable incide en su infrarrepresentación y en la poca visibilidad de las condiciones asociadas a ella, lo que subraya el carácter incipiente y reactivo de las medidas destinadas a ajustes razonables para el desempeño de tareas docentes e investigadoras:

Hay menos camino andado en el personal con discapacidad en comparación con el estudiantado y todavía no se ha pensado en cómo se va a adaptar un puesto de trabajo, si va a ser necesario, si no va a ser necesario porque no llegan las personas reconocidas con esta discapacidad (...) si fuéramos capaces de que los directores de departamento y las directoras de cuáles son los obstáculos de una persona con discapacidad, primero, que puede ser una persona que haya tenido un accidente de tráfico [...] o una diabetes severa... si nosotros fuéramos conscientes

de qué es la discapacidad que es mucho más amplia que una silla de ruedas y luego ver cuáles son las situaciones a las que se enfrenta, los obstáculos... pero eso no está andado porque no ha llegado.
(Responsable)

Mientras que los discursos de los y las responsables mencionan principalmente la condición de discapacidad como colectivo que prioritariamente pudiera requerir diagnóstico de necesidades y ajustes de su puesto de trabajo, el profesorado entrevistado identifica otras circunstancias como susceptibles de ajustes. Algunos ejemplos son la brecha digital en profesorado menos habituado al uso de tecnologías de la información y la comunicación o el desconocimiento institucional y organizativo del profesorado novel. Proponen, a modo de posibles ajustes, la ampliación de actividades formativas o de mentoría dirigidas a necesidades concretas, no estandarizadas.

Tabla 33. Fortalezas y Debilidades sobre Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existencia de procedimientos institucionalizados de reducción de horas de docencia por razón de edad y de cambio de nombre para personas transexuales, transgénero e intersexuales.</p> <p>Se diagnostican necesidades y se gestionan ajustes razonables para el desempeño profesional de manera individualizada.</p> <p>Consciencia por parte de responsables de la infrarrepresentación y poca visibilidad de personas con discapacidad en el colectivo de PDI y PI.</p> <p>Percepción ampliada en el PDI de las condiciones de vulnerabilidad e infrarrepresentación que pudieran requerir ajustes para el desempeño de sus funciones.</p>	<p>El diagnóstico y la realización de ajustes se realiza solo a demanda, de manera informal y no regulada, para condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación distintas de la edad.</p> <p>Las direcciones de departamento no tienen información a priori sobre las condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación del profesorado.</p> <p>Consideración prioritaria, por parte de responsables, de la discapacidad como condición que pudiera requerir diagnóstico de necesidades y ajustes razonables frente a otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p>



Tipo de actuación 2.2. Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades (contribuye a la meta 5.4 del ODS 5)

Interesa conocer si en la organización de la docencia se definen, desde la corresponsabilidad de los órganos competentes en la materia, criterios de prioridad transparentes respecto a los horarios y tamaño de los grupos.

El Reglamento 24/2019 de Régimen Académico de los Estudios Oficiales de Grado de la UCO establece que la elaboración de los horarios de clase son competencia de cada facultad o escuela y que será la Junta de Centro quién los apruebe y comunique al vicerrectorado competente. A nivel central, solo se reglamenta una distribución de responsabilidades docentes específica para algunos contratos (FPU, FPI, Ramón y Cajal, contratados del Plan Propio de Investigación y figuras similares), para los que la docencia de grupos grandes no podrá ser superior al 50% de su capacidad docente, así como las reducciones por edad a las que se ha hecho referencia en el tipo de actuación anterior. Para el resto del PDI su responsabilidad de grupos y número de créditos será aquella que corresponda a su tipo de contrato, sin otro tipo de criterio de prioridad.

En esta misma dirección abunda una responsable cuando afirma que, al no quedar reglamentados de manera centralizada criterios de prioridad para colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación respecto a la organización de horarios y tamaño de grupos, cada facultad o escuela

universitaria adopta el criterio que considera más conveniente.

Hay cosas que están en el Plan de Igualdad, pero luego (...) no tenemos esa potestad para imponer, obligar a que se tenga en cuenta por ejemplo estas cuestiones como la flexibilidad horaria. Necesitaría la acción de otros vicerrectorados y otro tipo de instrucción la que tendría que hacerse para hacer eso. (Responsable)

Como resultado, en las entrevistas a responsables y PDI se aprecian diferencias en la organización de la docencia que se realiza en las distintas facultades y escuelas. Mientras que en unos casos no se considera ningún criterio de prioridad por adelantado, sino que se responde a demanda de solicitudes particulares (como en la Facultad de Ciencias del Trabajo o Derecho), en otros casos (como en la FCEP) existe un procedimiento establecido en el que se considera la conciliación familiar y laboral del PDI como elemento prioritario en la elaboración de horarios. Respecto a estas diferencias entre centros, una persona responsable percibe foros donde se recibe como ventajoso este criterio de prioridad en la organización de horarios: "yo es que no tengo la culpa de que tú tengas hijos y me estás perjudicando a mí..." (Responsable). El PDI entrevistado, por su parte, valora de forma positiva las medidas de prioridad o flexibilización horaria, aunque en algunos casos afirman que esta organización no está protocolizada desde la institución, sino que la realizan de manera informal, horizontal, entre compañeros y compañeras.



Tabla 34. Fortalezas y Debilidades sobre Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Se reglamenta la consideración de algunos tipos de contratos y la edad (más de 60 años) como criterios en la organización de la docencia.</p> <p>Algunos centros disponen de procedimientos proactivos que incorporan criterios de prioridad en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>El PDI valora, de manera general, como positiva la incorporación de criterios de prioridad para colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>Cuando no existen medidas desde la institución, se menciona el compañerismo como vía para una organización más flexible.</p>	<p>Disparidad entre facultades y escuelas en la aplicación de criterios de prioridad en la definición de horarios y tamaño de grupos.</p> <p>Distintos posicionamientos en el PDI respecto a la aplicación de criterios de prioridad en la organización de la docencia.</p> <p>Cuando los criterios de prioridad para la organización de la docencia del PDI se aplican de manera proactiva se vinculan con la conciliación, no consideran otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p>

Tipo de actuación 2.3. Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación (contribuye a la meta 5.4 del ODS 5)

La información se refiere a coordinar, desde los departamentos, un plan de mentoría en las primeras etapas de la carrera docente e investigadora, conforme a las necesidades manifestadas por el PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados.

En su Reglamento 1/2018 de Formación del Profesorado de la UCO, la institución define cuatro programas de formación, divididos en dos categorías: formación inicial y formación permanente. Respecto a la formación inicial, se articula en un Programa de Formación Docente para el Profesorado Novel que conduce al "Título de Experto en Docencia Universitaria" que incorpora una fase centralizada de formación con cursos y seminarios teórico-prácticos seguida de dos fases de acompañamiento: una de práctica docente mentorizada y otra de innovación tutelada. El programa está dirigido al

profesorado y personal becario de investigación de la Universidad de Córdoba, adscrito a cualquiera de sus macroáreas, centros y titulaciones. Adicionalmente, se deberá contar con una experiencia docente igual o inferior a 5 años, con docencia asignada en el Plan Docente de sus departamentos durante el curso académico de la convocatoria del programa.

(Reglamento 1/2018 de Formación del Profesorado de la Universidad de Córdoba)

Por tanto, considera como requisito estar en las primeras etapas de la carrera docente e investigadora pero no está dirigido de manera específica a ningún colectivo en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación. A parte de esta práctica mentorizada, un responsable afirma estar comenzando a diseñar un plan de mentorización específico por áreas con la intención de acompañar a personas en etapas predoctorales en el ámbito de la investigación. En estos momentos, el diseño no cuenta con perspectiva inclusiva, aunque "debería tenerse en cuenta y contar con profesionales especializados en ello para poder considerarlo y reforzarlo" (Responsable).

En las entrevistas a responsables se justifica esta ausencia de criterios vinculados a la vulnerabilidad o infrarrepresentación por la escasez de demandas a este respecto:

Hay una intención por Rectorado de ir acompañando en el conocimiento de las cuestiones que se valoran en el baremo. En esto hay iniciativa de acompañar al PDI, pero no por vulnerabilidad. Porque como vamos a demanda, y esa demanda todavía no existe. (Responsable)

Para el PDI, según manifiestan en las entrevistas realizadas, este programa resulta insuficiente, te-

niendo que acudir a otros mecanismos informales de acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación, tanto de manera general como en situaciones específicas de vulnerabilidad o infrarrepresentación. Se alude a la ayuda de compañeros y compañeras o al acompañamiento de profesorado más experto que funciona como "tutor". Se aprecian diferencias entre centros y departamentos propias de las distintas culturas profesionales en cada caso, aunque en ningún caso se identifican planes de mentoría coordinados desde los departamentos. Así, por ejemplo, en algunos casos se refiere que, por acuerdos tácitos en el departamento, el profesorado novel no imparte teoría o que cada profesor o profesora novel tiene asig-

nado un compañero de referencia con más experiencia: "a nivel individual se sienta un día con este profesorado, le indican cómo se utiliza plataforma, evalúan... Asisten como oyentes a sus clases. Cada profesor novel tiene su profesor tutor" (PDI). En otros casos, sin embargo, se referencian sentimientos de soledad y dificultades en el ejercicio de la docencia y la investigación en la etapa novel.

De manera generalizada, el profesorado entrevistado desconoce servicios de apoyo a la docencia y la investigación como los ofrecidos por el (SCAI) y la Unidad de Apoyo Tecnológico (UAT), aunque no sean específicos para el profesorado novel.

Tabla 35. Fortalezas y Debilidades sobre Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existe un plan de mentoría y acompañamiento en procesos de innovación en el marco del Programa de Formación Docente para el Profesorado Novel.</p> <p>Inicio de diseño de un plan de mentoría para etapas predoctorales en el ámbito investigador.</p>	<p>El plan de mentoría institucionalizado y el diseño de otras iniciativas de mentoría no incorporan criterios relacionados con situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación del PDI o PI.</p> <p>El acompañamiento institucionalizado resulta insuficiente para el profesorado novel, teniendo que acudir a otros mecanismos informales.</p> <p>No existen referencias a planes de mentoría coordinados con los departamentos.</p> <p>Disparidad entre departamentos en las estrategias utilizadas de manera informal para acompañar a su profesorado novel.</p>



Tipo de actuación 2.4. Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación (contribuye a la meta 5.4 del ODS 5)

La información se refiere a la implantación de un plan de acción positiva, de acuerdo al diagnóstico de necesidades, que facilite la incorporación en la docencia y la investigación de manera progresiva (reducción inicial de créditos de docencia, becarios de investigación...).

Si bien la UCO no dispone de un plan de acción positiva expresamente dirigido a esta cuestión, sí que existen medidas que concretan y/o amplían normativas superiores (autonómicas y estatales) y que pueden facilitar una incorporación progresiva a la docencia y la investigación. Esta concreción se recoge en el I Plan Concilia y hace referencia a los siguientes ámbitos:

1. Flexibilidad horaria y reducción de jornada

- 1.1. Distribución de la jornada y flexibilidad horaria
- 1.2. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros
- 1.3. Reducción de jornada por guarda legal menor, mayor o persona con discapacidad
- 1.4. Permiso, flexibilidad horaria y reducción de jornada por violencia de género
- 1.5. Reducción de jornada por enfermedad grave de familiares de primer grado

2. Permisos retribuidos y licencia

- 2.1. Permiso por riesgo durante el embarazo de riesgo o durante la lactancia natural
- 2.2. Permiso para las funcionarias en estado de gestación (para 2016)
- 2.3. Permiso por nacimiento de hijo
- 2.4. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- 2.5. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

- 2.6. Permiso/reducción de jornada por lactancia de hijo
- 2.7. Permiso/reducción de jornada por hospitalización del neonato
- 2.8. Permiso por deberes de conciliación de la vida laboral y familia
- 2.9. Permiso por matrimonio
- 2.10. Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses
- 2.11. Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos con discapacidad
- 2.12. Permiso por asuntos particulares
- 2.13. Permiso por traslado del domicilio
- 2.14. Permiso para asistencia a examen
- 2.15. Permiso por parto
- 2.16. Permiso por adopción y por guarda con fines de adopción o acogimiento
- 2.17. Permiso por paternidad
- 2.18. Licencia no retribuida

3. Excedencias

- 3.1. Excedencia voluntaria por interés particular
- 3.2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- 3.3. Excedencia para el cuidado de hijos y familiares
- 3.4. Excedencia por razón de violencia de género

4. Movilidad geográfica

- 4.1. Movilidad por violencia de género
- 4.2. Movilidad por agrupación familiar
- 4.3. Movilidad de trabajador con discapacidad

5. Carrera profesional

- 5.1. Derecho a compatibilizar la producción científica con el cuidado de hijos (reducción del encargo docente durante 3 años)
- 5.2. Derecho a la formación/permisos y excedencias para conciliar



6. Medidas de Acción Social

Respecto a estas últimas, están relacionadas con derechos de conciliación y reguladas por el I Plan Concilia las ayudas para centros de educación infantil, comedores escolares, aulas matinales, ayudas por natalidad y por adopción legal. Además, el propio Reglamento de Acción Social de la UCO, como se describe en el bloque A, incorpora otras tipologías de ayudas relacionadas con inclusión como los complementos de incapacidad temporal, de relevo en jubilaciones parciales y por discapacidades, enfermedades crónicas y/o geriátricas.

Aunque en las entrevistas se reconoce que el impulso de estas medidas se ha debido en parte a normativa externa a la UCO, una responsable subraya la ampliación de derechos a nivel institucional derivada del trabajo conjunto entre vicerrectorados, como por ejemplo de aquellos derechos

relacionados con la carrera profesional o las medidas de acción social (con Reglamentos propios). Sin embargo, respecto a estas últimas medidas, el PDI entrevistado encuentra que existen diferencias en el acceso y disfrute en función de la categoría profesional, lo que produce que no todo el PDI y PI tenga los mismos derechos.

De manera particular en lo relativo a la condición de discapacidad, responsables aluden a las dificultades en la aplicación de medidas de acción positiva cuando se requiere un diagnóstico previo:

La dificultad está en que la persona que lo puede necesitar no lo demanda, no lo visibiliza (...). Parece que no hay derecho a visibilizar situaciones. Tú tiras de ellas, de tu propio carro, de tu propia necesidad y vas adaptándote y estas personas son resilientes, vamos, se adaptan a todo. (Responsable)

Tabla 36. Fortalezas y Debilidades sobre Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existencia de medidas que facilitan la incorporación progresiva a la docencia y la investigación reguladas por el I Plan Concilia y por el Reglamento de Acción social.</p> <p>Las medidas de ayuda concretan y amplían la normativa externa.</p> <p>Coordinación entre vicerrectorados en el diseño y aplicación de este tipo de medidas.</p>	<p>Diferencias en el acceso y disfrute de medidas de ayuda a la docencia y la investigación (de conciliación y de acción social) en función de la categoría profesional del PDI y PI.</p> <p>Dificultad de aplicación de medidas de acción positiva para la ayuda en la docencia y la investigación cuando se requiere diagnóstico previo (en el caso de discapacidad).</p>



Ámbito 3. Desarrollo de la carrera docente e investigadora

La información en este ámbito hace referencia al asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación.

Tipo de actuación 3.1. Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación (contribuye a la meta 5.4 del ODS 5)

El impulso para la promoción y la investigación se concreta en dar respuesta a las necesidades de apoyo en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición, canalizar medidas de apoyo en el proceso de solicitud de acciones de I+D+i y adoptar políticas salariales de efecto redistributivo para lograr progresivamente una mayor igualdad.

Del análisis documental y de las entrevistas realizadas a responsables y PDI se desprende que no hay regulado ningún servicio o procedimiento específico para apoyar la gestión de acreditaciones, concursos-oposición o proceso de solicitud de acciones de I+D+i. Este apoyo se realiza de forma descentralizada, ya sea más formalizado o informal, a través de las direcciones de departamento, las direcciones de tesis doctorales o los propios compañeros y compañeras. "Yo hago asesoramiento aquí en esta mesa a muchas personas que vienen y me dice tengo un PSI que se me va, qué hago. Yo creo que asesoramiento personalizado sí, lo que pasa que no está regulado" (Responsable).

En estas vías de apoyo individualizadas otra persona responsable aprecia que falta comunicación con servicios específicos como el Área de Inclusión, cuestión que es reiterada también en el ámbito de

la igualdad entre mujeres y hombres. Al respecto de esta última Unidad, una responsable alude al asesoramiento que en ocasiones se ha realizado en solicitudes de proyectos de investigación (por ejemplo, sobre temas de género, convocatorias de UCO-IMPULSA, etc.), pero siempre de forma reactiva a una demanda específica de equipos o investigadores/investigadoras. Este tipo de respuesta se aprecia, para los y las propias responsables, como insuficiente y señalan la pertinencia de institucionalizarlo como medida de carácter proactivo, abierta a toda la comunidad universitaria. "Lo ideal sería que hubiera alguien especializado y centrado en eso para poder hacerlo de manera más profesional, más pautada" (Responsable).

Por último, en relación con la adopción de políticas salariales de efecto redistributivo que contribuyan a la promoción y la investigación, no se advierte ninguna iniciativa, a pesar de que el PDI entrevistado valora el salario en algunos tipos de contratos (como Profesorado Sustituto Interino o contratos a tiempo parcial) como una barrera que dificulta la incorporación a la docencia y la investigación. Además, precisamente, es el salario de ciertos contratos de PDI y PI el que se utiliza como criterio para argumentar la desventaja económica del personal docente e investigador en la universidad. El III PEUCO hace alusión a "estabilizar al profesorado contratado no permanente (excluyendo las plazas de sustitución): incentivando su participación en la docencia, en la investigación/transferencia y en la gestión", pero no refiere los mecanismos para ello. Un responsable, al respecto de estos mecanismos, confirma que efectivamente se está diseñando un plan de estabilización del profesorado, pero entre los criterios a tener en cuenta no se contempla ninguno relacionado con la situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación del PDI o PI.



Tabla 37. Fortalezas y Debilidades sobre Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Asesoramiento personalizado a través de departamentos, direcciones de tesis doctorales y compañeros/compañeras.</p> <p>Se contempla el diseño de un plan de estabilización del profesorado contratado no permanente.</p>	<p>No existe regulación centralizada sobre procedimientos para apoyar la gestión de acreditaciones, concursos-oposición o procesos de solicitud de acciones I+D+i.</p> <p>En el asesoramiento ofrecido a nivel formal o informal desde departamentos, direcciones de Tesis doctorales o compañeros y compañeras, falta comunicación con servicios y unidades específicas vinculadas con la inclusión y la igualdad.</p> <p>Asesoramiento personalizado insuficiente y reactivo a la demanda específica.</p> <p>No existen políticas salariales de efecto redistributivo.</p> <p>El salario de algunos tipos de contratos (Sustituto Interino y tiempo parcial) supone una desventaja económica y una barrera para la incorporación a la docencia y la investigación.</p> <p>En el diseño de un plan de estabilización para el profesorado no permanente no se contemplan criterios relacionados con situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación del PDI y PI.</p>

Ámbito 4. Política institucional y gobernanza

Ámbito referido al alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI y PI que se encuentra en una situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.

Tipo de actuación 4.1. Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados (contribuye a la meta 5.5 del ODS 5)

El alineamiento de las políticas para el acceso y la promoción se concreta en la ejecución de la reserva de plazas para personas con discapacidad; la articulación de actividades de formación dirigidas a órganos de gestión unipersonales, PDI y PI; la garantía de la presencia de PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación en los órganos de representación, gobierno y sindical; la promoción de espacios de encuentro, jornadas o congresos para la difusión de actuaciones entre las universidades y con la colaboración de organismos

y entidades externas; la constitución de una comisión asesora u observatorio que oriente la política universitaria del equipo de dirección en materia de inclusión y equidad; y la promoción de proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados en la universidad.

Existe una percepción positiva, entre los y las responsables entrevistadas, de los avances que se han llevado a cabo por parte de la institución en materia de inclusión y la alineación de las políticas al respecto. Aprecian una actitud positiva y la intención de "ir mejorando y de ir atendiendo a todos los colectivos vulnerables" (Responsable), aunque perciben que aún se realiza a demanda e identifican margen de mejora al respecto:

A medida que vayan llegando estas medidas que estamos contemplando, pues se podrá ir trabajando en esas políticas (...). Por ejemplo, con la etnia gitana, la unión romani, si la unión romani viniera aquí, a lo mejor se visibilizaría esa realidad. Pero necesitamos de eso, de que alguien nos tire un poco para nosotros subirnos a determinados cambios, porque el día



a día no te deja pensar en situaciones que todavía no son posibles, que no están. (Responsable)

existe, no lo ha sufrido, y no ha empatizado con esa realidad. (Responsable)

Ejemplo de ello, como se ha puesto de manifiesto en el tipo de actuación 1.2., es la reciente ejecución de la primera convocatoria que la UCO ha realizado de la reserva de plazas para personas con discapacidad.

Respecto a actividades de formación, la UCO dispone de distintas estrategias que articula en torno al Reglamento 1/2018 de Formación del Profesorado de la UCO, tanto dirigidas a profesorado novel como de formación permanente. En el Bloque A, tipo de actuación 2.2., se refieren aquellas iniciativas que tienen vinculación con la inclusión. Asimismo, promueve espacios de encuentro, jornadas o congresos para la difusión de actuaciones entre las universidades y con la colaboración de organismos y entidades externas. Son ejemplos al respecto las actividades organizadas por la Unidad de Igualdad y la Cátedra de estudios feministas Leonor de Guzmán, las actuaciones emprendidas por la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación o los eventos del Área de Cooperación y Solidaridad descritos en el Bloque B, tipo de actuación 1.1.

Sin embargo, responsables entrevistados perciben estas acciones como insuficientes, señalando que falta formación y espacios de encuentro, al igual que consciencia sobre las necesidades formativas y de reflexión en materia de inclusión por parte del PDI y de los y las responsables institucionales:

(...) falta tiempo para dedicar a la formación, ellos lo tienen que ver también como necesario y el problema es que no se entiende que es necesario: ¿ahora me van a hablar a mí de la necesidad...? Trabajar eso es complicado. Nada más que por los estudiantes, que el otro día en un grupo salió este tema, que les había gustado mucho de los materiales que había desde la UNEI para Asperger porque ese año ese profesorado tenían ese estudiante y, entonces, buscó el material y le vino muy bien, pero otra persona que no tiene el estudiante, no se va a formar sobre eso, entonces... que vamos detrás del problema, de la situación, ¿no? (...) porque no ve que el obstáculo

Como estrategia que permita poner en valor este tipo de iniciativas en inclusión, el PDI entrevistado apuntaba su incorporación como criterio de calidad en las evaluaciones de la docencia, así como en el Baremo General de Méritos para los concursos de acceso a plazas de profesorado contratado.

A nivel institucional se procura garantizar la presencia equilibrada de PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado en los Órganos de Gobierno, representación y sindical (Claustro, Consejo de Gobierno, Junta de Personal PDI, Comité de Empresa PDI...) por razón de sexo. En el III PEUCO, dentro de su eje 5, se expresa esa intención de fomentar la participación de mujeres y hombres en órganos colegiados y unipersonales. Igualmente, como se refiere en el Bloque A, en el II Plan de Igualdad de la UCO en su eje 4, acción 4.1., se recomienda el "aumento de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno". En coherencia, distintos reglamentos incorporan este criterio, como el Reglamento de concurso de acceso a Cuerpos Docentes Universitarios, promociones internas y provisión de plazas docentes vacantes en la UCO (artículo 3 sobre la composición equilibrada de las Comisiones de Evaluación); en el Reglamento Electoral de la UCO (artículo 35 que hace referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados); o en el Reglamento Orgánico de Consejo de Gobierno de la UCO, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo de Gobierno y sus comisiones delegadas, se indica que "se procurará, en la medida de lo posible, respetar el principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres". Respecto a otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación "ahora mismo no ha llegado. Se piensa, pero en otro tipo de criterio, pero no para personas en situación de vulnerabilidad. Sí en equidad de sexo, pero no en otros términos" (Responsable).



También en este mismo Reglamento Orgánico de Consejo de Gobierno se regula la constitución de comisiones asesoras que orientan la política universitaria en materia de inclusión y equidad, aunque no se encuentran referencias a un observatorio. Al respecto se prevén tres comisiones delegadas: Comisión de Cooperación y Solidaridad; Comisión de Igualdad entre Mujeres y Hombres; Comisión de Inclusión. A estas comisiones se suma la reciente conformación de la Red Equidad, y como se ha descrito en el Bloque A, tipo de actuación 1.3, a través del Programa de Apoyo a la Equidad PAE-UCO. Su objetivo se centra en "(...) dinamizar el trabajo y velar por el cumplimiento de las políticas de igualdad e inclusión en la UCO y avanzar y profundizar las acciones promovidas en el marco de la igualdad e inclusión mediante un trabajo proactivo, transversal y cooperativo entre servicios y centros".

En cuanto a la promoción de proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI y PI en situación de vulnerabilidad o

infrarrepresentados en la universidad, como se ha mencionado en el Bloque A, tipo de actuación 1.3., son relevantes a nivel estructural distintas cátedras que tienen entre sus objetivos la promoción y el desarrollo de investigaciones sobre temáticas alienadas con la inclusión (que desarrollan a través de convocatorias de premios y otras iniciativas): Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, Cátedra Córdoba, ciudad de encuentro intercultural, Cátedra de Desarrollo Sostenible y Solidaridad y Cátedra Unesco de Resolución de Conflictos. Además, la UCO incluye en su IX Plan Propio Galileo de Innovación y Transferencia una modalidad denominada UCO-Social-Innova tiene como objetivo "la realización de proyectos de transferencia y aplicación práctica de conocimiento cuyos resultados tengan un beneficio social". No obstante, una responsable alude a que son aún escasas este tipo de medidas: "somos los grupos de investigación los que estamos tirando de esas líneas, que en principio van a competir con otras, no hay. En innovación, sí, en investigación que yo sepa, no" (Responsable).

Tabla 38. Fortalezas y Debilidades sobre Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Percepción positiva de los avances institucionales en materia de inclusión.</p> <p>Se ejecuta la reserva de plazas para las personas con discapacidad.</p> <p>Existen actividades de formación en inclusión para PDI, PI y responsables.</p> <p>Garantía de presencia de PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación en órganos de gobierno, sindical y de representación por razón de sexo.</p> <p>Existen comisiones asesoras que orientan la política universitaria del equipo de dirección en materia de inclusión y equidad.</p> <p>Se promocionan proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación a través de cátedras y de proyectos de innovación y transferencia.</p>	<p>Actividades de formación y espacios de encuentro en materia de inclusión insuficientes.</p> <p>Percepción de la necesidad de formación como reacción a situaciones particulares.</p> <p>No existe un observatorio que oriente la política universitaria en materia de inclusión.</p> <p>No se consideran condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación distintas al sexo en la conformación de órganos de gobierno, de representación y sindical.</p> <p>Iniciativas de promoción de investigación en materia de inclusión escasas, centradas en líneas y grupos de investigación concretos.</p>





CAPÍTULO 6.

PROPUESTAS PARA LA **MEJORA DE LAS POLÍTICAS INCLUSIVAS** DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

En este capítulo se elaboran propuestas de acción política al amparo de la evaluación realizada hasta este momento. La información está organizada en dos bloques diferenciados:

- En primer lugar, se derivan propuestas vinculadas al capítulo cuatro en el que se presentó el estudio de cifras y datos sobre la presencia y progreso de estudiantes en relación con la edad (mayores de 25 años), sexo, discapacidad (que han manifestado tener reconocida una calificación igual o superior al 33%), nivel socio-económico (obtención de becas), etnia (sin disponibilidad de datos) y origen (Córdoba y provincia, resto de España extranjero). En ese capítulo también se exponen los datos relativos a la presencia de PDI, PI y PTGAS a propósito de esas mismas condiciones.
- En segundo lugar, la segunda parte del capítulo, se hacen propuestas vinculadas al análisis presentado en el capítulo cinco, organizado según bloques, ámbitos y tipos de actuación en relación con Organización y Gobernanza (bloque A), Uso de la información (bloque B), Estudiantes (bloque C), PTGAS (bloque D-1) y PDI y PI (bloque D-2). Para esta segunda parte, la elaboración de las propuestas se ha realizado tomando como punto de referencia las debilidades identificadas previamente en cada uno de los ámbitos de los bloques analizados.

1. Propuestas vinculadas al estudio de cifras

1.1. Propuestas relacionadas con estudiantes

Crear un Observatorio para la inclusión con el objeto de recopilar y proporcionar datos sobre la situación de desigualdad o infrarrepresentación de colectivos en la institución universitaria. Realizar análisis que permitan un conocimiento interseccional de las condiciones de desigualdad en la institución universitaria y su manifestación para los distintos contextos en los que se desenvuelven los y las estudiantes en el contexto universitario. Considerar en el diseño y desarrollo de políticas inclusivas las diferencias y peculiaridades de cada macroárea de conocimiento.

Reconocer en el Plan de Acción Tutorial dirigido a estudiantes y en los propios planes de estudios acciones específicas para estudiantes mayores de 25 años ofreciendo oportunidades acordes a sus necesidades.

Extender el Plan de Acción Tutorial, reconociendo la figura de profesor/a tutor/a y de mentor/a estudiantil, para los estudios de Máster y de Doctorado.

Impulsar/Fortalecer procesos de mentoría para estudiantes mujeres en los estudios significativamente masculinizados, como es el caso del área de Ingeniería y Arquitectura.

Reforzar los ajustes, apoyos y adaptaciones curriculares dirigidas a estudiantes con discapacidad o necesidades educativas específicas en Grado, Máster y Doctorado.

Fortalecer los sistemas de becas y apoyo económico para los estudios de Grado, Máster y Doctorado, tanto al comienzo como durante el transcurso de los estudios.

Facilitar el tránsito de los estudiantes con discapacidad a la vida universitaria. Promover la presencia de estudiantes con discapacidad en los estudios de Grado, Máster y Doctorado.

Analizar los condicionantes que dan lugar a que determinadas macroáreas académicas presenten desigualdad de género entre sus estudiantes y entre el profesorado.

Firmar convenios con centros (IES y centros educativos) para fomentar el conocimiento de determinadas macroáreas académicas, con el objetivo de reducir la disparidad de género en determinados grados universitarios.

Facilitar la accesibilidad a estudiantes mayores de 25 años y con discapacidad para la realización de estudios de posgrado.

Analizar las causas del abandono de estudiantado de Grado, en especial aquellas atravesadas por condiciones específicas de posible vulnerabilidad o infrarrepresentación, con el objetivo de apoyar a los y las estudiantes reduciendo el abandono.

1.2. Propuestas relacionadas con PDI y PI

Crear un Observatorio para la inclusión con el objeto de recopilar y proporcionar datos sobre la situación de desigualdad o infrarrepresentación de colectivos en la institución universitaria. Realizar análisis que permitan un conocimiento interseccional de las condiciones de desigualdad en la institución universitaria y su manifestación para los distintos contextos en los que se desenvuelven PDI y PI en el contexto universitario.

Considerar en el diseño y desarrollo de políticas inclusivas las diferencias y peculiaridades de cada categoría profesional.

Diseñar un Plan de Acogida para el profesorado novel que ponga a su disposición información relevante, pero también que sirva de acompañamiento en el desempeño de funciones en los ámbitos de docencia, investigación y gestión.

Desarrollar programas de mejora de las condiciones sociales y económicas de los/as trabajadores/as universitarios/as, que entre otras medidas incluya la conciliación laboral y familiar.

Analizar la disparidad de género en determinados puestos de trabajo (dada la constatación de que a mayor categoría profesional menos presencia de mujeres) con el objetivo de buscar una mayor paridad.

1.3. Propuestas relacionadas con PTGAS

Crear un Observatorio para la inclusión con el objeto de recopilar y proporcionar datos sobre la situación de desigualdad o infrarrepresentación de colectivos en la institución universitaria. Realizar análisis que permitan un conocimiento interseccional de las condiciones de desigualdad en la institución universitaria y su manifestación para los distintos contextos en los que se desenvuelve PTGAS en el contexto universitario.

Considerar en el diseño y desarrollo de políticas inclusivas las diferencias y peculiaridades de cada categoría profesional.

Diseñar un Plan de Acogida para el PTGAS novel que ponga a su disposición información relevante, pero también que sirva de acompañamiento en el desempeño de sus funciones.

Dar continuidad y reforzar los procesos de contratación de relevo por edad.

Promocionar el acceso a puestos de trabajo de PTGAS para personas con discapacidad.

Desarrollar programas de mejora de las condiciones sociales y económicas de los/as trabajadores/as universitarios/as, que entre otras medidas incluya la conciliación laboral y familiar.

Analizar la disparidad de género en determinados puestos de trabajo (dada la constatación de que a mayor categoría profesional menos presencia de mujeres) con el objetivo de buscar una mayor paridad.

2. Propuestas vinculadas al diagnóstico de las políticas de inclusión en la Universidad de Córdoba (UCODInclusión)

2.1. Propuestas para el Bloque A. Organización y Gobernanza

Tabla 47. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito

DEBILIDADES
Ausencia de un Plan integral de Inclusión.
Actuaciones centradas fundamentalmente en dos condiciones de vulnerabilidad: discapacidad y sexo (concretamente igualdad entre hombres y mujeres).
Ausencia de actuaciones para fomentar la pluralidad de condiciones de quienes son representantes en los Órganos de Gobierno de la Universidad.
Falta de actualización en la normativa, en concreto el caso del II Plan de Igualdad.
Las actuaciones con relación a inclusión están enfocadas especialmente en las temáticas de discapacidad, sexo y condición socio-económica (esta última siempre condicionada a mérito). No existe normativa o programas para promover la presencia y no vulnerabilidad de algunas condiciones específicas como etnia, origen extranjero o edad en los Grados y posgrados.
Invisibilidad de referencias a la inclusión en normativa universitaria de gran relevancia y transcendencia para la acción docente, investigadora y de transferencia.
Ausencia de medidas proactivas que fomente o garanticen el acceso a los estudios de Grado para colectivos infrarrepresentados (por ejemplo, estudiantes de mayor edad de 25 años en estudios de Grado).
Falta de recursos disponibles para revisar y proponer la documentación publicada por la Universidad que cumpla criterios de lenguaje inclusivo.
Ausencia de evaluación de los mecanismos orientados a impulsar la inclusión en materia de investigación e innovación.
Se requiere por parte de los servicios específicos más recursos, sobre todo personal especializado.
Existen ayudas del programa de Acción Social a las que no tienen acceso de forma universal todo el personal trabajador de la UCO.
Las webs de los servicios específicos aún están en fase inicio para considerarlas accesibles.
Desconocimiento por parte del profesorado del DUA.
Ausencia del DUA en los procesos de baremación del PTGAS, en la valoración de las tesis doctorales o en los procesos de valoración de proyectos de investigación.

PROPUESTAS
<p>Crear un Observatorio para la inclusión con el objeto de recopilar y proporcionar datos sobre la situación de desigualdad o infrarrepresentación de colectivos en la institución universitaria. Es importante no solo contar con datos sino, además, tener un seguimiento y evaluación de las políticas que la institución ejecuta en materia de inclusión. El Observatorio es un instrumento para visibilizar y diagnosticar recursos, proponiendo acciones en materia de inclusión.</p> <p>Analizar las causas y disponer de mecanismos para promover, motivar y garantizar la pluralidad en las comisiones y organismos de representación de los distintos sectores y en todos los órganos de toma de decisiones en la Universidad. Poner especial interés en el sector estudiantil, mayores de 25 años, quienes compaginan trabajo asalariado y estudios, en mujeres, en estudiantes de origen étnico o extranjero o con discapacidad. En el caso de profesorado y PTGAS es necesario promover la presencia de quienes ocupan categorías profesionales no estables o de personas con discapacidad.</p> <p>Incorporar, transversalizando, el análisis, promoción y difusión de la inclusión en todos los programas competencia de distintos vicerrectorados y no sólo el de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Especialmente, en las acciones de investigación, docencia, campus y transferencia. Las actuaciones presentadas no solo se centrarán en discapacidad e igualdad de género, medidas principales que tienen un gran peso en la actualidad de esta institución.</p> <p>Diseñar campañas que contribuyan a la creación y consolidación de clima y cultura institucional inclusiva. Rechazar institucionalmente la sátira discriminatoria y movilizar modelos alternativos y respetuosos con la diversidad.</p> <p>Nombrar en las declaraciones institucionales de todos los rangos, de forma más concreta y no sólo como principios generales, la voluntad y la acción política inclusiva ante situaciones de vulnerabilidad, discriminación e infrarrepresentación de personas dada su edad (mayores de 25 años), sexo u orientación sexual, identidad de género, origen, etnia, discapacidad o condición socio-económica desfavorable. Considerar estas categorías desde un enfoque interseccional.</p> <p>Comprometer el presupuesto de la UCO para que mejoren los servicios específicos de inclusión, garantizando personal especializado suficiente para el desarrollo de medidas de prevención.</p> <p>Revisar los requisitos y beneficiarios/as del programa de ayudas de Acción Social con el objeto de alcanzar la máxima redistribución de recursos, sobre todo a quienes se encuentran en categorías profesionales vinculadas a salarios bajos y contratos temporales.</p> <p>Mejorar las páginas web de la institución en cuanto a accesibilidad y lenguaje inclusivo.</p> <p>Promover el conocimiento del enfoque del DUA dentro del ámbito universitario y establecerlo como principio rector para la baremación en las pruebas de acceso, para la evaluación de tesis doctorales y de proyectos de investigación pertenecientes a los programas propios.</p>

Tabla 48. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudios y actividades formativas

DEBILIDADES
<p>La incorporación de la inclusión en las diferentes materias de estudio está enfocada en el ámbito de la igualdad de género fundamentalmente y parece que de forma exclusiva.</p> <p>Dependiendo del área de conocimiento, hay una mayor sensibilización respecto a la inclusión. No en todas las áreas o disciplinas aparece en las guías con la misma incidencia para la práctica docente.</p> <p>Al identificar buenas prácticas en docencia universitaria, las temáticas claves en torno a la inclusión son: sexo y atención a la discapacidad, quedando relegadas el resto de las categorías.</p> <p>No hay diseños de títulos específicos orientados al Diseño Universal de Aprendizaje.</p> <p>Se desconoce si se involucra a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de los títulos, en la documentación analizada no hay constancia de ello, al igual que el profesorado desconoce dicha actividad.</p> <p>Ausencia de un Plan integral de formación para el profesorado en inclusión y/o en igualdad.</p> <p>Ausencia de contenidos específicos sobre DUA en el Título de Experto en Docencia Universitaria dirigido a profesorado novel.</p> <p>Ausencia de oferta formativa en la formación continua del profesorado sobre DUA.</p> <p>Ausencia de procedimientos para asegurar procesos de flexibilización del currículo desde la implementación del DUA.</p>
PROPUESTAS
<p>Dar mayor presencia y atención en los planes de estudio de Grado y Máster y en las guías docentes a los sesgos de desigualdad y vulnerabilidad. Priorizar su análisis y acción desde distintos campos de estudio.</p> <p>Visibilizar buenas prácticas inclusivas en la institución, sistematizando procedimientos para su identificación y promoviendo su evaluación para darle continuidad, pero también, garantizando procesos de mejora.</p> <p>Diseñar formación en distintos formatos (cursos de extensión universitaria, de formación por competencias, formación para el profesorado novel, formación continua) sobre DUA para los distintos sectores de la comunidad universitaria: estudiantes, PDI, PI y PTGAS.</p> <p>Diseñar y promover formación específica para el profesorado sobre inclusión que aborde las condiciones de desigualdad desde enfoques interseccionales.</p> <p>Incorporar el enfoque del DUA en los diseños curriculares de Grado, Máster y Doctorado.</p>



2.2. Propuestas para el Bloque B. Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad

Tabla 49. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Generación y análisis de información

DEBILIDADES
<p>Ausencia de procesos de revisión y evaluación sistemáticos y formales de las actuaciones realizadas por parte de los servicios específicos. Y tampoco para la identificación de "buenas prácticas" en materia de inclusión.</p> <p>Omisión de indicadores en materia de inclusión en los procesos de evaluación del profesorado (DOCENTIA).</p> <p>Falta de incentivos, al mismo nivel que la evaluación positiva de la actividad investigadora, para indicadores sobre inclusión en el contexto de la evaluación docente del profesorado.</p> <p>Ausencia de procedimientos sistematizados para la obtención, análisis y uso de la información que repercute en la mejora de los procesos de inclusión.</p> <p>Dificultades para acceder a datos de personas con discapacidad en la UCO (estudiantes, PDI, PI y PTGAS) lo que impide informar sobre los servicios específicos.</p>
PROPUESTAS
<p>Diseñar procedimientos sistemáticos y regulares para la evaluación de las actuaciones realizadas por los servicios específicos, así como, de las acciones transversales estableciéndose procesos de mejora.</p> <p>Identificación de indicadores sobre inclusión, que se incorporen en los procedimientos de evaluación de la actividad docente del profesorado, tales como el DOCENTIA.</p> <p>Diseñar y proponer reconocimientos de las buenas prácticas docentes en materia de inclusión.</p> <p>Diseñar procedimientos ágiles y eficaces, con garantías para la protección de datos, que favorezca el acceso a la información por parte de estudiantes, PDI, PI y PTGAS de servicios específicos.</p>

Tabla 50. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Revisión y mejora continua de las actuaciones

DEBILIDADES
<p>Inexistencia de procesos de evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas en la institución.</p> <p>Ausencia de procesos de evaluación de la calidad de las prácticas inclusivas.</p> <p>Los resultados de calidad de las prácticas inclusivas no se utilizan como criterio de calidad en los informes de evaluación externos.</p> <p>Falta personal especializado en los servicios específicos para realizar el trabajo de evaluación de calidad de las actuaciones realizadas.</p>
PROPUESTAS
<p>Diseñar y poner en marcha procesos sistemáticos y regulares de evaluación de las actuaciones realizadas en materia de inclusión, así como, procesos de mejora.</p> <p>Definir indicadores sobre inclusión que sirvan como indicadores de calidad en los procesos de evaluación de la institución.</p> <p>Contar con personal especializado estable en los servicios específicos.</p>

2.3. Propuestas para el Bloque C. Estudiantado

Tabla 51. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Políticas de captación de estudiantado

DEBILIDADES
<p>PACE-UCO circunscrito a actividades con IES y CDP.</p> <p>Información ofrecida en PACE-UCO insuficiente (orientada a cuestiones administrativas y títulos).</p> <p>Información al estudiantado de enseñanzas medias, relativa a políticas inclusivas, es ofrecida a demanda específica de Departamentos de Orientación, no generalizada.</p> <p>Ausencia de coordinación entre administraciones educativas y sanidad.</p> <p>Escasez de recursos para ofrecer información y servicios.</p> <p>Demanda de formación del profesorado sobre inclusión y salud mental, y de especialistas.</p> <p>Ausencia de evaluación del programa de captación Las Palmeras.</p> <p>Según el estudiantado la información disponible en la web de la UCO o los ajustes que se pueden realizar, para las y los estudiantes que la necesiten, se considera insuficiente.</p> <p>La difusión de información para estudiantes en situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación se adapta cuando hay una demanda específica.</p> <p>A pesar de la existencia de canales de divulgación de la información relativa a servicios de apoyo y modalidades de acceso a la Universidad, la información se evidencia insuficiente.</p> <p>Información para estudiantes en situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentados se difunde a demanda de Departamentos de Orientación de IES y CDP.</p>
PROPUESTAS
<p>Diseñar el PACE-UCO contemplando diversos itinerarios de acceso a la Universidad (formación profesional, mayores de 25 años, etc.), ampliando y enfatizando la información sobre políticas inclusivas, servicios de apoyo y diversidad de modalidades de acceso a la Universidad. Generalizar este tipo de información a todo el estudiantado, más allá de su condición o de la demanda específica de los Departamentos de Orientación de las enseñanzas no universitarias.</p> <p>Promover procesos de evaluación sistemáticos y regulares en los distintos programas de captación de estudiantes en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>Ampliar la información disponible tanto en el portal de acceso como en los eventos de captación de futuro estudiantado sobre servicios específicos y los ajustes que se pueden realizar para estudiantes en situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>Mejorar la accesibilidad de los portales web de la UCO y en los eventos de captación para que no se ofrezcan únicamente cuando hay una demanda específica.</p> <p>Proporcionar información específica para futuro estudiantado en situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentadas usando distintos canales y formatos, de forma que pueda alcanzar a una mayor audiencia y no solo cuando sea solicitada.</p> <p>Incrementar la provisión de recursos, tanto económicos como humanos (especialistas), para posibilitar la ampliación de estos distintos canales, formatos, itinerarios y programas de captación de estudiantado, así como su evaluación, poniendo énfasis en la información relativa a las políticas inclusivas.</p> <p>Fortalecer la coordinación con las distintas administraciones (educativas y sanitarias) en el diseño, el desarrollo y la evaluación de las políticas de captación de estudiantado de manera que exista coordinación en la forma de responder a las necesidades de los y las estudiantes que ya recibían apoyos durante su trayectoria educativa anterior o que la requieran en el inicio de su etapa universitaria.</p>

Tabla 52. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)

DEBILIDADES
<p>Poca visibilidad de servicios de apoyo para el estudiantado en general.</p> <p>Estudiantes desconocen las propuestas de apoyo para facilitar la transición, como medidas de deducción o exención de pago o becas propias de la UCO para colectivos específicos.</p> <p>Ausencia de acciones dirigidas a cooperar con familias o entidades sociales con estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación justo en el momento de transición a la Universidad.</p> <p>Ausencia de acciones para implicar a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el diseño universal para el acceso a servicios y recursos.</p>
PROPUESTAS
<p>Implementar mecanismos que aumenten la visibilidad, para todo el estudiantado, de las medidas y programas de apoyo para facilitar la transición de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas (deducción o exención de pago de tasas, becas propias, etc.). Dedicar especial esfuerzo en que estos mecanismos sean accesibles y tengan un alcance de difusión amplio, para que puedan llegar hasta estos colectivos específicos desde etapas previas a la transición a la universidad.</p> <p>Establecer nuevos o ampliar los convenios, programas y ayudas existentes con entidades sociales relacionadas con personas en situación de vulnerabilidad o de riesgo de exclusión social de manera que contemple el momento concreto de transición a la universidad.</p> <p>Idear acciones que impliquen a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el Diseño Universal para el acceso a servicios y recursos.</p>

Tabla 53. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Proceso de acogida de nuevo estudiantado y vida universitaria

DEBILIDADES
<p>El estudiantado manifiesta disponer de escasa información, en concreto sobre los procedimientos administrativos, en el proceso de acogida. Igualmente, no disponer de apoyos por parte de la institución para resolver trámites de gestión académica, sobre todo dificultades relacionadas con dificultad para comprender las instrucciones o el lenguaje empleado en los procesos administrativos.</p> <p>El estudiantado manifiesta no tener información a pesar de reconocer que recibe demasiada información a través del correo electrónico corporativo.</p> <p>La información ofrecida en la web UCO no está presentada desde el Diseño Universal.</p> <p>Cuando se piensa en accesibilidad, fundamentalmente se describen medidas para personas con discapacidad sensorial (auditiva y visual) y no en medidas que beneficien a todas las personas.</p> <p>Ausencia de un Plan de comunicación o coordinación entre los servicios de apoyo a personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados de alcance tanto para la comunidad universitaria como para quienes no forman parte de ella, pero acceden a la información.</p> <p>Dificultad para que las medidas de sensibilización/formación sean acogidas por la comunidad universitaria "no concienciada".</p> <p>No existen programas específicos que tracen la continuidad entre la captación y el acompañamiento.</p> <p>Poca participación de estudiantes en actividades de formación complementaria.</p> <p>En el desarrollo de actividades formativas complementarias no se hace hincapié en la participación de estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>No hay un plan de formación complementaria accesible, centralizado desde la institución y para todos los estudiantes, en el uso de los diferentes servicios universitarios.</p>



PROPUESTAS
<p>Ampliar la información en el proceso de acogida del estudiantado, principalmente en lo relativo a los procesos administrativos, así como ofrecer apoyos por parte de la institución para resolver trámites de gestión académico en caso de necesitarlos.</p> <p>Diseñar estrategias de comunicación y canales difusión de información dirigidas al estudiantado más eficaces complementarias al correo electrónico corporativo. Para ello, se puede considerar el alcance de la difusión realizada por el Consejo de Estudiantes.</p> <p>Diseñar un plan de accesibilidad que incluya los principios del diseño universal en la información ofrecida en la web UCO. Además, que este diseño no aluda únicamente en dar respuesta a necesidades de personas con discapacidad sensorial (auditiva y visual), sino en medidas que beneficien a todas las personas.</p> <p>Diseñar un Plan de comunicación o coordinación entre los servicios de apoyo a personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados tanto dentro como fuera de la Universidad para la realización de un trabajo coordinado y transversal en la institución que dé respuesta a las necesidades de los colectivos en situación de desigualdad en la Universidad.</p> <p>Ampliar e idear nuevas estrategias y canales de difusión de las medidas de sensibilización/formación planificadas para que alcancen a la parte de la comunidad universitaria "no concienciada". Para ello, se puede considerar la valoración positiva recibida por el Consejo de Estudiantes en el diseño y desarrollo de actividades en materia de inclusión.</p> <p>Diseñar programas específicos que tracen la continuidad entre la captación y el acompañamiento del estudiantado de nuevo ingreso.</p> <p>En el diseño de las actividades de formación complementaria idear estrategias que impulsen la participación del estudiantado (accesibilidad de las actividades, difusión, flexibilidad en su desarrollo, reconocimientos, etc.), haciendo hincapié en aquel que se encuentra en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación. Articular estas distintas actividades de formación complementaria en un plan centralizado y accesible, que incluya formación específica sobre los diferentes servicios universitarios.</p>

Tabla 54. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Política estudiantil universitaria

DEBILIDADES
<p>La información sobre política estudiantil universitaria es recibida a través de delegados/delegadas de clase y condicionada por su compromiso personal y por el tipo de información que se transmite.</p> <p>El estudiantado valora este tipo de información como innecesaria o poco atractiva.</p> <p>Escasa participación de estudiantes en Órganos de Gobierno.</p> <p>Dificultades de participación en Órganos de Gobierno se incrementan por la condición socio-económica de los y las estudiantes.</p> <p>Ausencia de iniciativas que promuevan la participación en la vida universitaria de estudiantes en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación por condición socio-económica, edad o sexo.</p>
PROPUESTAS
<p>Diseñar estrategias atractivas de difusión de información sobre política estudiantil a nivel institucional, que subrayen el valor de la participación, generen compromiso en el estudiantado e incrementen su sentimiento de pertenencia a la institución.</p> <p>Incentivar la participación en los Órganos de Gobierno y representación de estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación. Procurar que la participación sea accesible y flexible, de manera que pueda adaptarse a diversas circunstancias o condiciones personales.</p> <p>Reforzar las iniciativas que impulsan la participación en la vida universitaria de estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación e incorporar nuevas acciones dirigidas a condiciones relacionadas con el nivel socioeconómico, la edad y el sexo.</p>

2.4. Propuestas para el Bloque D-1. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS)

Tabla 55. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Procesos selectivos de acceso

DEBILIDADES
<p>Rigidez de las convocatorias públicas que únicamente permite el acceso por turno de discapacidad a las personas que lo acrediten documentalmente, quedando excluidas algunas circunstancias que no ocasionan discapacidad, por ejemplo, dislexia, así como otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>No se cubren las reservas de cupo para personas con discapacidad.</p> <p>El Área de Inclusión (u otro Servicio especializado como la UNAP) únicamente interviene en caso de solicitud por parte del tribunal de los procesos selectivos. Esta circunstancia ocurre únicamente si hay demanda expresa por parte de las personas que lo requieran.</p> <p>El Área de Inclusión no interviene en las Mesas de Negociación donde se establecen en las bases los ajustes razonables de los procesos selectivos.</p> <p>Se pretende que figure en la RPT un catálogo de funciones de puestos, pero el PTGAS reconoce que es un asunto complejo y reiteradamente demorado.</p> <p>Se piensa en menor medida cómo difundir la información hacia la sociedad, considerando que los medios actuales no son accesibles para todo el mundo.</p> <p>Necesidad de mejorar la accesibilidad de la web institucional.</p>
PROPUESTAS
<p>Tomar de referencia convocatorias públicas de otros contextos; por ejemplo, oposiciones para el cuerpo de magisterios que tienen en cuenta otras circunstancias distintas a la discapacidad; por ejemplo, dislexia para tener en consideración adaptaciones particulares para el desarrollo de las pruebas de los procesos selectivos.</p> <p>Incluir en el procedimiento la participación de los servicios de apoyo (Unidad de Igualdad, Área de Inclusión y UNAP), tanto en la elaboración de reglamentación, como para su intervención asesorando y apoyando al tribunal de los procesos selectivos.</p> <p>Considerar al Área de Inclusión como experta/asesora en lo relativo al establecimiento de ajustes para las personas que lo requieran en los procesos selectivos.</p> <p>Desarrollo de campañas de información y difusión para favorecer la cobertura de la reserva de cupo para personas con discapacidad en los procesos selectivos para PTGAS.</p> <p>Dar continuidad a la elaboración del catálogo de puestos de trabajo, de manera que llegue a ser un acuerdo.</p> <p>Establecer mecanismos para la difusión del catálogo de RPT, de manera que sirva de información para candidatos/as que aspiren a ocuparlos en procesos selectivos.</p> <p>Revisión y modificación de la web institucional garantizando su accesibilidad.</p>

Tabla 56. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno

DEBILIDADES
<p>Dificultades para diagnosticar la concreción de las necesidades, preferencias o tipo de ajustes que se requieren para el desarrollo de las funciones y competencias propias de los puestos de trabajo.</p> <p>Dificultades para el análisis, de manera periódica, de las barreras que pudieran impedir el desempeño de la actividad profesional o la ejecución de posibles cambios durante el mismo, así como el establecimiento de ajustes para personas que lo requieran.</p> <p>Desconocimiento entre los miembros de la comunidad universitaria de la existencia de un procedimiento reglamentado para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales de la UCO.</p> <p>El Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAS necesita mayor disposición de recursos personales, de forma que pueda hacerse efectiva la medida de disminución de jornada laboral para personas mayores de 60 años que cumplan con el requisito categoría laboral.</p>
PROPUESTAS
<p>Establecer un plan/procedimiento para diagnosticar necesidades, preferencias o tipología de ajustes requeridas para el desarrollo de las funciones y competencias propias de los puestos de trabajo.</p> <p>Diseñar un procedimiento que garantice el análisis de manera periódica de las barreras que pudieran impedir el desempeño de la actividad profesional o posibles cambios durante el mismo, así como ajustes necesarios.</p> <p>Difundir entre toda la comunidad universitaria la existencia de procedimiento y reglamentación para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales.</p> <p>Disponer de una partida presupuestaria suficiente que permita cumplir con las medidas dispuestas en el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del PTGAS sobre reducción de jornada laboral a partir de los 60 años.</p>

Tabla 57. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Promoción interna y carrera profesional

DEBILIDADES
<p>Se reconoce por parte del PTGAS que existe cierta dificultad para encontrar la información en el Portal de Personal de la web de la UCO para las personas que no forman parte del personal de la UCO.</p> <p>La web institucional se reconoce no accesible.</p> <p>De manera análoga a los procesos selectivos de acceso, en las convocatorias públicas de promoción interna y carrera profesional que únicamente permite el acceso por turno de discapacidad a las personas que lo acrediten documentalmente, podrían quedar excluidas algunas circunstancias que no ocasionen discapacidad, por ejemplo, dislexia, así como otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>Ausencia de un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas.</p> <p>El III PEUCO plantea objetivos y acciones para la estabilización de la situación laboral del PTGAS, pero de manera específica para el PTGAS en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>En el PTGAS no se percibe la existencia de condiciones de desigualdad.</p>
PROPUESTAS
<p>Fortalecer la difusión de las convocatorias con información accesible y adecuada en la web de la UCO.</p> <p>Revisión y modificación de la web institucional garantizando su accesibilidad.</p> <p>Elaborar un procedimiento que incluya la puesta en marcha de ajustes tanto para las pruebas de promoción, como para el desempeño del puesto de trabajo.</p> <p>Tomar de referencia convocatorias públicas de otros contextos; por ejemplo, oposiciones para el cuerpo de magisterios que tienen en cuenta otras circunstancias distintas a la discapacidad; por ejemplo, dislexia para tener en consideración adaptaciones particulares para el desarrollo de las pruebas de los procesos selectivos.</p> <p>Establecer de manera específica objetivos y acciones en los planes estratégicos institucionales para la estabilización de la situación del PTGAS en situación de desigualdad o infrarrepresentación.</p> <p>Diseñar y realizar campañas de sensibilización y formación sobre equidad e igualdad de oportunidades dirigidas a PTGAS.</p>

2.5. Propuestas para el Bloque D-2. Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI)

Tabla 58. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora

DEBILIDADES
<p>No se refieren actividades expresamente dirigidas a la sensibilización y a la difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.</p> <p>Diferentes posicionamientos entre departamentos y entre PDI respecto a las medidas de acción positiva orientadas al acceso a la carrera para ciertos colectivos (por ejemplo, para personas con discapacidad).</p> <p>Percepción de un concepto difuso de discapacidad en responsables y PDI.</p> <p>Necesidad de sensibilización y difusión de derechos de acceso referida exclusivamente a discapacidad, sin considerar otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>El Área de Inclusión y la Unidad de Igualdad no participan en la toma de decisiones acerca de la medida de reserva de plazas para personas con discapacidad.</p> <p>Dificultades en los procesos de negociación con los departamentos para la adjudicación de plazas reservadas a personas con discapacidad.</p> <p>Plazas desiertas en el cupo reservado a personas con discapacidad que justifican la pertinencia de acciones en niveles académicos previos.</p> <p>Disparidad de opiniones respecto a la prioridad y a la tipología de criterios de prioridad a considerar en los procesos selectivos.</p> <p>Criterios y requisitos de contratación dirigidos a colectivos infrarrepresentados o vulnerables por condiciones asociadas exclusivamente a la discapacidad y al sexo.</p> <p>No existen medidas de acción positiva para el fomento de la contratación de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación por condiciones asociadas a la edad o la etnia.</p> <p>Una parte del PDI desconoce las medidas de acción positiva que la UCO dispone para fomentar la contratación de colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>Divergencias entre el PDI en la valoración de los planes o medidas de acción positiva para el fomento de la contratación de colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p>

PROPUESTAS
<p>Desarrollar actividades de sensibilización e información sobre inclusión y equidad dirigidas a responsables, PDI y PI. Prestar atención, en esas actividades, a la difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora y a las medidas de acción positiva orientadas al acceso y fomento de la contratación de distintos colectivos en situación de vulnerabilidad e infrarrepresentación (por condiciones vinculadas a la edad, sexo, discapacidad, nivel socioeconómico, etnia y origen extranjero), como por ejemplo el cupo reservado para personas con discapacidad.</p> <p>Reforzar las medidas de acción positiva existentes para el fomento de la contratación relacionadas con condiciones de discapacidad, sexo y nivel socioeconómico (reserva de plazas, convocatorias de proyectos y de becas), así como los requisitos y criterios de prioridad fijados en los baremos. Diseñar nuevas acciones y criterios que contemplen las condiciones de edad y etnia (también el nivel socioeconómico en el caso de los criterios o requisitos).</p> <p>Considerar el asesoramiento de los servicios de apoyo (Unidad de Igualdad, Área de Inclusión y UNAP) en el diseño, desarrollo y evaluación de las actividades de sensibilización, información y formación, así como de las medidas de acción positiva orientadas al acceso y fomento de la contratación. Asimismo, considerar al Área de Inclusión para asesorar en lo relativo al establecimiento de ajustes para las personas que lo requieran en los procesos selectivos.</p>

Tabla 59. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Adaptación del puesto de trabajo y del entorno

DEBILIDADES
<p>El diagnóstico y la realización de ajustes se realiza solo a demanda, de manera informal y no regulada, para condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación distintas de la edad.</p> <p>Las direcciones de departamento no tienen información a priori sobre las condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación del profesorado.</p> <p>Consideración prioritaria, por parte de responsables, de la discapacidad como condición que pudiera requerir diagnóstico de necesidades y ajustes razonables frente a otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>Disparidad entre facultades y escuelas en la aplicación de criterios de prioridad en la definición de horarios y tamaño de grupos.</p> <p>Distintos posicionamientos en el PDI respecto a la aplicación de criterios de prioridad en la organización de la docencia.</p> <p>Cuando los criterios de prioridad para la organización de la docencia del PDI se aplican de manera proactiva se vinculan con la conciliación, no consideran otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.</p> <p>El plan de mentoría institucionalizado y el diseño de otras iniciativas de mentoría no incorporan criterios relacionados con situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación del PDI o PI.</p> <p>El acompañamiento institucionalizado resulta insuficiente para el profesorado novel, teniendo que acudir a otros mecanismos informales.</p> <p>No existen referencias a planes de mentoría coordinados con los departamentos.</p> <p>Disparidad entre departamentos en las estrategias utilizadas de manera informal para acompañar a su profesorado novel.</p> <p>Diferencias en el acceso y disfrute de medidas de ayuda a la docencia y la investigación (de conciliación y de acción social) en función de la categoría profesional del PDI y PI.</p> <p>Dificultad de aplicación de medidas de acción positiva para la ayuda en la docencia y la investigación cuando se requiere diagnóstico previo (en el caso de discapacidad).</p>
PROPUESTAS
<p>Establecer un plan/procedimiento centralizado para diagnosticar necesidades y realizar ajustes requeridos para el desarrollo de las funciones y competencias del PDI y el PI (organización de la docencia, brecha digital, horarios y tamaño de grupos, y otros ajustes que derivasen de la detección de necesidades). En este procedimiento prestar atención, con carácter proactivo, a determinadas condiciones que pudieran situar a las personas y colectivos en situación de vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentación (como puede ser la edad, la discapacidad, el sexo, el nivel socioeconómico y categoría profesional, el origen extranjero o la etnia).</p> <p>Crear un Observatorio para la inclusión con el objeto de recopilar y proporcionar datos sobre la situación de desigualdad o infrarrepresentación de colectivos en la institución universitaria, entre ellos el PDI y el PI de los distintos departamentos.</p> <p>Institucionalizar un plan de mentoría, en colaboración con los departamentos y dirigido a las primeras etapas de la carrera docente e investigadora, diseñado conforme a las necesidades manifestadas por el PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados.</p> <p>Reforzar, ampliar y hacer difusión de las medidas de ayuda a la docencia y la investigación (conciliación y acción social), y dirigirlas a todo el PDI y PI, independientemente de su categoría profesional.</p>

Tabla 60. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Desarrollo de la carrera docente e investigadora

DEBILIDADES
<p>No existe regulación centralizada sobre procedimientos para apoyar la gestión de acreditaciones, concursos-oposición o procesos de solicitud de acciones I+D+i.</p> <p>En el asesoramiento ofrecido a nivel formal o informal desde departamentos, direcciones de Tesis doctorales o compañeros y compañeras, falta comunicación con servicios y unidades específicas vinculadas con la inclusión y la igualdad.</p> <p>Asesoramiento personalizado insuficiente y reactivo a la demanda específica.</p> <p>No existen políticas salariales de efecto redistributivo.</p> <p>El salario de algunos tipos de contratos (Sustituto Interino y tiempo parcial) supone una desventaja económica y una barrera para la incorporación a la docencia y la investigación.</p> <p>En el diseño de un plan de estabilización para el profesorado no permanente no se contemplan criterios relacionados con situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación del PDI y PI.</p>
PROPUESTAS
<p>Idear y regular estrategias proactivas, a nivel institucional, para el asesoramiento y apoyo al PDI y PI en la gestión de acreditaciones, concursos-oposición o procesos de solicitud de acciones I+D+i, entre otras gestiones. Considerar a los servicios y unidades específicas vinculadas con la inclusión en el diseño y desarrollo de este tipo de estrategias.</p> <p>Diseñar un plan de estabilización para el profesorado no permanente que incorpore criterios relacionados con situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación del PDI y PI, así como políticas salariales que los acompañen.</p>

Tabla 61. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Política institucional y gobernanza

DEBILIDADES
<p>Actividades de formación y espacios de encuentro en materia de inclusión insuficientes.</p> <p>Percepción de la necesidad de formación como reacción a situaciones particulares.</p> <p>No existe un observatorio que oriente la política universitaria en materia de inclusión.</p> <p>No se consideran condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación distintas al sexo en la conformación de órganos de gobierno, de representación y sindical.</p> <p>Iniciativas de promoción de investigación en materia de inclusión escasas, centradas en líneas y grupos de investigación concretos.</p>
PROPUESTAS
<p>Reforzar y ampliar las actividades de formación y espacios de encuentro en materia de inclusión y equidad dirigidas a responsables, PDI y PI. Incrementar su difusión enfatizando el valor que comporta para la institución y la sociedad en su conjunto, más allá de las situaciones particulares del estudiantado al que se imparte docencia o del propio PDI o PI. Incrementar el reconocimiento de la formación recibida en materia de inclusión y equidad en convocatorias y procesos de selección a nivel institucional.</p> <p>Crear un Observatorio para la inclusión con el objeto de recopilar y proporcionar datos sobre la situación de desigualdad o infrarrepresentación de colectivos en la institución universitaria, con posibilidad de orientar la política universitaria en materia de inclusión.</p> <p>Establecer mecanismos que garanticen la presencia de PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación por distintas condiciones (edad, sexo, discapacidad, categoría profesional, origen extranjero y etnia) en los Órganos de Gobierno, de representación y sindicales.</p> <p>Promoción a nivel institucional (con convocatorias propias de proyectos u otro tipo de incentivos) proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados en la Universidad.</p>



Este último capítulo concita a la acción política en distintos ámbitos de la gestión y convivencia universitaria. El contenido se ha organizado atendiendo a la información proporcionada en el capítulo cuatro sobre cifras y datos y, también, reconociendo las debilidades identificadas en el capítulo cinco mediante el instrumento UCODInclusión con el que se han analizado las políticas en la UCO.

Las propuestas presentadas son coherentes con el desarrollo analítico realizado en todo el documento, por eso, se han organizado en la primera parte según sectores y en la segunda parte por bloques o ámbitos de actuación. A partir de ahora y, sobre todo para la elaboración del I Plan de Inclusión de la UCO, esta organización puede realizarse de otras múltiples formas. Serán los y las responsables institucionales quienes deberán tomar estas decisiones.

Algunas propuestas resultan reiterativas, en tales casos, se ha decidido mantenerlas porque las autoras de este trabajo consideran que, de este

modo, se pone en evidencia la prioridad que deberían tomar ciertas medidas en el diseño del Plan.

Se evidencia la ausencia de propuestas vinculadas a las relaciones entre la UCO y el contexto social, el mercado de trabajo, la accesibilidad y los procesos de enseñanza-aprendizaje. Como se ha advertido en distintos momentos del documento, esos bloques y ámbitos de actuación se han pospuesto en el diagnóstico para fases de trabajo que no deberían demorarse.

De la misma manera, no debería dilatarse el diseño del I Plan de Inclusión en la UCO. Existen evidencias más que suficientes para su elaboración, debiéndose articular las actividades, los indicadores, el calendario y las responsabilidades para su consecución. Ese debería ser el instrumento que estimulara procesos de mejora en la gobernanza, organización y procedimientos orientados a la equidad, la no discriminación y el bienestar de estudiantes y de trabajadores en esta Universidad.





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, Castillo J.L. y García-Cano, M. (Eds.) (2022). *Diversidad e inclusión en la universidad. La vía de la institucionalización*. Narcea.
- Ainscow, M., Both, T. y Dyson, A. (2006). *Improving Schools, Developing Inclusion*. Nueva York. Routledge.
- Aumente, C. y Arjona, A. R. (2013). 40 años muy bien llevados. En Diario Córdoba (ed.), *La Universidad. 40 años con Córdoba* (pp. 13–70). Grupo Zeta.
- Benet-Gil, A. (2020). Desarrollo de políticas inclusivas en la educación superior. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 27, 1-31. DOI: 10.29101/crcs.v27i82.11120.
- Buenestado-Fernández, M., Álvarez Castillo, J. L., González González, H., y Espino Díaz, L. (2019). Evaluating the institutionalisation of diversity outreach in top universities worldwide. *PloS One*, 14(7), Article e0219525. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0219525>
- Carta de compromiso equipo rectoral. (2022). Universidad de Córdoba.
- Claeys-Kulik, A. L., y Jørgensen, T. E. (2018). *Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion. Examples from across Europe*. European University Association.
- Chun, E., y Evans, A. (2019). *Conducting an institutional diversity audit in higher education: A practitioner's guide to systemic diversity transformation*. Stylus Publishing.
- Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos (2016). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa
- European Higher Education Area [EHEA] (2007). *London Communiqué*. http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2007_London_Communique_English_588697.pdf
- European Higher Education Area [EHEA] (2018). *Paris Communiqué*. http://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf
- European Higher Education Area [EHEA] (2020). *Rome Communiqué Annex II - Principles and guidelines to strengthen the social dimension of higher education in the EHEA*. http://ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique_Annex_II.pdf
- Eurydice (2022). *Hacia la equidad y la inclusión en la educación superior en Europa*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f946919-b564-11ec-b6f4-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF/source-255273612>
- EUni4allnetwork (2022). *Guía europea de universidades que trabajan por la inclusión Red EUni4All (2019-1-ES01-KA203-064907)*. [EUni4ALL-NETWORK](https://euni4all-network.eu/)
- García-Cano, M. y Naranjo, A. (2016). Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria. Discapacidad auditiva. Córdoba, Colección Diversidad, Servicio de Atención a la Diversidad, Unidad de Educación Inclusiva.
- García-Cano, M.; Buenestado-Fernández, M.; Gutiérrez, P.; López, M. y Naranjo, A. (2017). *Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria. ¿Qué es una universidad inclusiva?*. Colección Diversidad, Servicio de Atención a la Diversidad, Unidad de Educación Inclusiva.
- García-Cano, M.; Castillejo, A.; Jiménez, N.; Martínez, I.; Chiara, M. y Alós, F. (2017). Universidad y Discapacidad. Diagnóstico sobre la inclusión de estudiantes con discapacidad en la Universidad de Córdoba.

- ba. *Docencia y Derecho, Revista para la docencia jurídica universitaria*, 11, 1-17.
- García-Cano, M.; Naranjo, A.; Gutiérrez, P.; López, M. y Buenestado, M. (2017). Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria. Síndrome Asperger. Córdoba: Colección Diversidad, Servicio de Atención a la Diversidad, Unidad de Educación Inclusiva.
- García-Cano, M.; Buenestado, M.; Gutiérrez, P.; Hinojosa, E.F.; y Naranjo, A. (2018). *Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria. LGTBI+: diversidad afectivo sexual e identidades de género*. Córdoba: Servicio de Atención a la Diversidad .
- García-Cano, M., Jiménez-Millán, A. y Hinojosa-Pareja, E.F. (2021). We're new to this. Diversity agendas in public Spanish universities according to their leaders. *The Social Science Journal*. <https://doi.org/10.1080/03623319.2020.1859818>
- García-Cano, M.; Buenestado-Fernández, M.; Hinojosa-Pareja, E. & Jiménez-Millán, A. (2022). Innovación docente para la igualdad y para la diversidad en las políticas universitarias de España. *Aula Abierta*, 51(1), 75-84. <https://doi.org/10.17811/rife.51.1.2022.75-84>.
- Gutiérrez-Rodríguez, F. (2019). Educación inclusiva y Espacio Europeo de Educación Superior: Una perspectiva jurídico-constitucional. En C. Márquez (Ed.), *¿Avanzamos hacia universidades más inclusivas? De la retórica a los hechos* (pp. 17-44). Dykinson.
- Instituto Nacional de Estadística [INE] (2023). *Mujeres y hombres en España*. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&-cid=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas¶m4=Ocultar
- Jiménez-Millán, A. y García-Cano, M. (2021). Retóricas sobre diversidad en la universidad pública española según sus líderes. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 28, 1-24. <https://doi.org/10.29101/crcs.v28i0.14606>
- Leiva, J.J. y Jiménez, A.S. (2012). La educación inclusiva en la universidad del siglo XXI: un proceso permanente de cambio. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 8, 41-62.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, B.O.E 89. (2007). <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/12/4>
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, B.O.E. 307. (2001). Gobierno de España. <https://www.boe.es/boe/dias/2001/12/24/pdfs/A49400-49425.pdf>
- Ley Orgánica 2/2023 de 23 de marzo, del Sistema Universitario, BOE. 70 (2023). Gobierno de España. <https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/23/pdfs/BOE-A-2023-7500.pdf>
- Martínez Carmona, M. J. (2022). La Igualdad en la Universidad de Córdoba, una lucha colectiva. Cooperación y Solidaridad, trayectoria de un compromiso. En C. Miraz Suberviola, *Apuntes de medio siglo de historia universitaria* (pp. 169-188). UCOPress.
- Márquez, C. (Ed.). (2019). *¿Avanzamos hacia universidades más inclusivas? De la retórica a los hechos*. Dykinson.
- Ministerio de Universidades, Gobierno de España (2023). *Datos y cifras del sistema universitario español. Publicación 2022-2023*. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/04/DyC_2023_web_v2.pdf
- Nyssen, J.M. (coord.) (2023). *Marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad y necesidades de apoyo en el ámbito académico*. Aneca. https://www.aneca.es/documents/20123/134366/Informe_Inclusion_230227.pdf
- Pastor, I., Acosta, A., Torres, T., & Calvo, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XX1*, 23(1), 147-172. <http://dx.10.5944/educXX1.23873>
- Rodero Franganillo, A. (2022). *Memorias de la génesis de la Universidad de Córdoba (1972-1981)*. UCOPress.
- UNESCO (2021). *UNESCO Science Report: The race against time for smarter development*. <https://www.unesco.org/reports/science/2021/es/download-the-report>

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Principios y Orientaciones PyD (EHEA, 2020), indicadores de evaluación Eurydice (2022). Interés y aplicación para el Diagnóstico de Inclusión en la UCO (2023)

Tabla 2. Cuadro resumen de la evolución de los ejes de los Planes de Igualdad de la UCO

Tabla 3. Fases, objetivos y actividades del proceso de elaboración el diagnóstico de inclusión en la UCO

Tabla 4. Tasa global de abandono o cambio de estudios según condiciones o situaciones de posible vulnerabilidad o infrarrepresentación, cohorte 2018-2021

Tabla 5. Promedio de retribuciones anuales del PDI según sexo en cada categoría profesional

Tabla 6. Promedio de retribuciones anuales del PI según sexo en cada categoría profesional

Tabla 7. Promedio de retribuciones anuales del PTGAS según sexo en cada categoría profesional

Tabla 8. Fortalezas y Debilidades sobre Estrategia, gobernanza y liderazgo en la Universidad

Tabla 9. Resumen diagnóstico de inclusión en la Universidad de Córdoba: Estructura/Servicio específico, Plan/Programa/Alusiones en Reglamentos y Ejemplos de actuaciones para futuros/as estudiantes, estudiantado UCO, PDI, PI, PTGAS según colectivos priorizados y transversal a todos los estamentos y condiciones de vulnerabilidad, desigualdad e infrarrepresentación Datos recopilados hasta el 15 de junio 2023.

Tabla 11. Fortalezas y Debilidades sobre la Integración de las actuaciones en la institución

Tabla 12. Financiación de la UCO en materia de Inclusión

Tabla 13. Personal de las tres áreas de trabajo del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso social (2023)

Tabla 14. Fortalezas y Debilidades sobre la Integración de las actuaciones en la institución

Tabla 15. Fortalezas y Debilidades sobre Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad

Tabla 16. Fortalezas y Debilidades sobre la Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos

Tabla 17. Fortalezas y Debilidades sobre Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas

Tabla 18. Fortalezas y Debilidades sobre Análisis de Buenas Prácticas inclusivas en la Universidad

Tabla 19. Fortalezas y Debilidades sobre Procedimiento de obtención, Análisis y Uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la Universidad que afectan a la mejora de la inclusión

Tabla 20. Fortalezas y Debilidades sobre Procedimiento de Revisión y Mejora continua de las actuaciones inclusivas

Tabla 21. Fortalezas y Debilidades sobre Procedimiento de Evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos)

Tabla 22. Fortalezas y Debilidades sobre Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas

Tabla 23. Fortalezas y Debilidades sobre Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva

Tabla 24. Fortalezas y Debilidades sobre Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas

Tabla 25. Fortalezas y Debilidades sobre Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado en la universidad

Tabla 26. Fortalezas y Debilidades sobre Cooperar con las familias y entidades sociales relacionadas con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas

Tabla 27. Fortalezas y Debilidades sobre Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión

Tabla 28. Fortalezas y Debilidades sobre Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva

Tabla 29. Fortalezas y Debilidades sobre Promoción de la participación del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado, en conjunción con el resto de estudiantes en los distintos Órganos de Gobierno y en la vida universitaria

Tabla 30. Fortalezas y Debilidades sobre Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora

Tabla 31. Fortalezas y Debilidades sobre Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI

Tabla 32. Fortalezas y Debilidades sobre Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación

Tabla 33. Fortalezas y Debilidades sobre Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo

Tabla 34. Fortalezas y Debilidades sobre Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades

Tabla 35. Fortalezas y Debilidades sobre Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación

Tabla 36. Fortalezas y Debilidades sobre Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación

Tabla 37. Fortalezas y Debilidades sobre Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación

Tabla 38. Fortalezas y Debilidades sobre Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados

Tabla 39. Fortalezas y Debilidades sobre Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones

Tabla 40. Fortalezas y Debilidades sobre Promoción del cupo de reserva de plazas para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en las convocatorias de empleo

Tabla 41. Fortalezas y Debilidades sobre Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas y el asesoramiento de los servicios de apoyo

Tabla 42. Fortalezas y Debilidades sobre Flexibilización de la jornada laboral

Tabla 43. Fortalezas y Debilidades sobre Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada

Tabla 44. Fortalezas y Debilidades sobre Ajustes razonables en las pruebas

Tabla 45. Objetivos y acciones del III PEUCO relacionadas con PTGAS

Tabla 46. Fortalezas y Debilidades sobre Estabilidad de la situación laboral

Tabla 47. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito

Tabla 48. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudios y actividades formativas

Tabla 49. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Generación y análisis de información

Tabla 50. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Revisión y mejora continua de las actuaciones

Tabla 51. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Políticas de captación de estudiantado

Tabla 52. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)

Tabla 53. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Proceso de acogida de nuevo estudiantado y vida universitaria



Tabla 54. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Política estudiantil universitaria

Tabla 55. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Procesos selectivos de acceso

Tabla 56. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno

Tabla 57. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Promoción interna y carrera profesional

Tabla 58. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora

Tabla 59. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Adaptación del puesto de trabajo y del entorno

Tabla 60. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Desarrollo de la carrera docente e investigadora

Tabla 61. Debilidades y propuestas sobre el ámbito Política institucional y gobernanza





LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Investigadoras por categoría en la UCO

Figura 2. Evolución del Plan de Igualdad de la UCO

Figura 3. Estructura organizativa del SAD (2015-2022)

Figura 4. Evolución del organigrama y principales hitos de las actuaciones del Área de Inclusión

Figura 5. Principales hitos del ACyS

Figura 6. Evolución de la Cátedra de Estudios de Mujeres Leonor de Guzmán

Figura 7. Fases del diagnóstico

Figura 8. Porcentaje de estudiantes de Grado en función de su edad por macroáreas de conocimiento

Figura 9. Porcentaje de mujeres y hombres en titulaciones de Grado por macroáreas de conocimiento

Figura 10. Porcentaje de estudiantes de Grado con discapacidad respecto al total de estudiantes por macroáreas de conocimiento

Figura 11. Porcentaje de estudiantes de Grado con beca y sin beca por macroáreas de conocimiento

Figura 12. Porcentaje de estudiantes de Grado según su origen, por macroáreas de conocimiento

Figura 13. Porcentaje de estudiantes de Máster en función de su edad por macroáreas de conocimiento

Figura 14. Porcentaje de mujeres y hombres en titulaciones de Máster por macroáreas de conocimiento

Figura 15. Porcentaje de estudiantes de Máster con discapacidad respecto al total de estudiantes por macroáreas de conocimiento

Figura 16. Porcentaje de estudiantes de Máster con beca por macroáreas de conocimiento

Figura 17. Porcentaje de estudiantes de Máster según su origen, por macroáreas de conocimiento

Figura 18. Porcentaje de estudiantes de Doctorado en función de su edad por macroáreas de conocimiento

Figura 19. Porcentaje de mujeres y hombres en programas de Doctorado por macroáreas de conocimiento

Figura 20. Porcentaje de estudiantes de Doctorado con discapacidad respecto al total de estudiantes por macroáreas de conocimiento

Figura 21. Porcentaje de estudiantes de Doctorado según su origen, por macroáreas de conocimiento

Figura 22. Frecuencias de estudiantes de Grado según situaciones o condiciones de posible vulnerabilidad o infrarrepresentación, cohorte 2018 - 2021

Figura 23. Progreso cohorte 2018-2021 en estudios de Grado, porcentaje de matriculas que permanecen

Figura 24. Frecuencias de PDI por rangos de edad en cada categoría profesional

Figura 25. Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional de PDI

Figura 26. Porcentaje de PDI con discapacidad respecto al total de PDI en cada categoría profesional

Figura 27. Retribuciones anuales del PDI por rangos

Figura 28. Porcentaje de PDI en función de rangos de retribuciones anuales en cada categoría profesional

Figura 29. Frecuencias de PI por rangos de edad en cada categoría profesional

Figura 30. Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional de PI

Figura 31. Retribuciones anuales del PI por rangos



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Figura 32. *Porcentaje de PI en función de rangos de retribuciones anuales en cada categoría profesional*

Figura 33. *Frecuencias de PTGAS por rangos de edad en cada categoría profesional*

Figura 34. *Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional de PTGAS*

Figura 35. *Porcentaje de PTGAS con discapacidad respecto al total de PTGAS en cada categoría profesional*

Figura 36. *Retribuciones anuales del PTGAS por rangos*

Figura 37. *Porcentaje de PTGAS en función de rangos de retribuciones anuales en cada categoría profesional*



LISTADO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- ANECA:** Agencia Nacional de Evaluación de la Acreditación y Calidad
- AUIP:** Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado
- ASyC:** Área de Solidaridad y Cooperación
- BOUCO:** Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba
- CAPD:** Comisión Académica del Programa de Doctorado
- CC PAS:** IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía
- CdA:** Comunidades de Aprendizaje
- CDP:** Centros Docentes Privados
- CERMI:** Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad
- CG:** Consejo de Gobierno
- CPDS:** Coherencia de Políticas para el Desarrollo Sostenible
- CRUE:** Conferencia de Rectores de las Universidades españolas
- DACIU:** Desarrollo de Altas Capacidades Intelectuales en la Universidad
- DUA:** Diseño Universal del Aprendizaje
- EBEP:** Estatuto Básico del Empleado Público
- EDISO:** Educación, Diversidad y Sociedad
- EEES:** Espacio europeo de educación superior
- EHEA:** European Higher Education Area
- ETSIAM:** *Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y de Montes*
- EUCO:** *Estatutos de la Universidad de Córdoba*
- Eurydice:** Red de Información Educativa en Europa
- FCEP:** Facultad de Ciencias de la Educación y Psicología
- FPU:** Formación del Profesorado Universitario
- FPI:** Formación de Personal Investigador
- FyL:** Filosofía y Letras
- IES:** Institutos de Educación Secundaria
- LOMLOU:** la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
- LOSU:** Ley Orgánica del Sistema Universitario
- LOU:** Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades
- LRU:** Ley 11/1983, de 25 de agosto de Reforma Universitaria
- NEE:** Necesidades Educativas Especiales
- ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible
- ORI:** Oficina de Relaciones Internacionales
- OrientaUCO:** programa de Orientación Vocacional para el alumnado de educación secundaria obligatoria, bachillerato y ciclos formativos de grados superiores
- PACE-UCO:** Plan Anual de Captación de Estudiantes UCO



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

PAIDI: Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación	SCAI: Servicio Central de Apoyo a la Investigación
PAS: Personal de Administración y Servicios	SIOU: Servicios de Información y Orientación de las Universidades
PDI: Personal Docente e Investigador	STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics (que en su traducción denomina el área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)
PEUCO: Plan Estratégico de la UCO	TRLEBEP: Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
PEvAU: Prueba de Evaluación de Acceso a la Universidad	UANE: Unidad de Atención a las Necesidades Específicas
PI: Personal Investigador	UAT: Unidad de Apoyo Tecnológico
PIE: Portal de Información al Estudiante de la UCO	UNAP: Unidad de Atención Psicológica
PTGAS: Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios	UNEI: Unidad de Educación Inclusiva
PyD: Principios y directrices para fortalecer la dimensión social de la educación superior en el EEES	UCO: Universidad de Córdoba
RPT: Relación de Puestos de Trabajo	UcoInclusión: Instrumento para el Diagnóstico de Inclusión de la Universidad de Córdoba
SAPDU: Red de Servicios de Apoyo a las Personas con Discapacidad en la Universidad	



ANEXO 1.

Documento presentación Diagnóstico Inclusión para el Equipo de Dirección de la UCO

16 de diciembre 2022

Dirigido: Equipo de Dirección, Universidad de Córdoba

Asunto: Diagnóstico sobre Inclusión

Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social

Justificación

Uno de los compromisos electorales del equipo de gobierno de la UCO, en el marco de las actuaciones de Igualdad, inclusión y compromiso social, se concretó en el "Objetivo 3: Elaboración de un plan integral para la inclusión y la equidad del programa electoral". Este objetivo es coherente con la dimensión social que se espera adopte la enseñanza superior en Europa, tal y como ha sido reiteradamente señalado en distintas Declaraciones y Comunicados realizados por los Ministerios de educación de los países miembros.

El hito más relevante hasta la fecha para la definición y concreción de la dimensión social en la educación superior en Europa ocurrió en la Conferencia de Roma en 2020 con la publicación del documento: *Principios y directrices para fortalecer la dimensión social de la educación superior en el EEES*.

En total se definieron 10 Principios en los que se insta a las instituciones universitarias a incorporar la dimensión social en sus lineamientos y filosofía, desarrollar normativa y políticas, disponer de financiación para ello, aportar datos relativos a estudiantado en situación de "vulnerabilidad, desigualdad e infrarrepresentados", establecer mecanismos de calidad de asesoramiento y orientación para el estudiantado, proveer de espacios de aprendizaje inclusivos o el establecimiento de diálogo social de manera que las universidades contribuyan en la promoción de la cohesión social y la reducción de las desigualdades.

Recientemente, Eurydice (2022) ha publicado una primera evaluación del nivel de cumplimiento de los Principios definidos en la Conferencia de Roma de la que se derivan algunos aspectos que apelan a las propias instituciones universitarias de forma particular. Por ejemplo, la necesidad de contar con un Plan de Inclusión y Equidad; la importancia de contar con Datos fiables sobre colectivos que se encuentran en situación de "vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentados"; o contar con Financiación que sostenga las actuaciones de orientación social de las universidades.

En esta misma línea, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular los Objetivos 4 (Educación de Calidad), 5 (Igualdad de género), 10 (Reducción de desigualdades) y 16 (Paz, justicia e instituciones solidarias) y sus metas justifican el análisis exhaustivo, riguroso y profundo de las políticas y acciones en materia de inclusión en la universidad, así como la elaboración de un Plan en orden social.



A nivel nacional, la Agencia Nacional de Calidad y Acreditación (ANECA) prepara el *Proyecto para la creación de un marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad* y el *Sello en inclusión social: en su mención orientada a la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* que se convertirán, de forma previsible, en marcos de evaluación de la calidad para las universidades españolas en materia de inclusión.

Finalidad

A propósito de los referentes anteriores, desde el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social se planifica diagnosticar las políticas y acciones en materia de inclusión en la Universidad de Córdoba con el objetivo de establecer los principales lineamientos del Plan para la Inclusión y la Equidad en la institución.

Este trabajo será llevado a cabo por profesorado de la Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Educación, en particular por las profesoras: Eva F. Hinojosa Pareja, Elisa Pérez Gracia, Azahara Jiménez-Millán y María García-Cano Torrico.

Metodología

El equipo de investigación ha elaborado un instrumento para recopilar y analizar la información, fundamentado en el trabajo realizado por la ANECA.

Los instrumentos para recopilar la información van a ser:

- Documentos institucionales
- Páginas web institucionales
- Entrevistas
- Grupos focales

Se solicitará información a:

- Vicerrectores/as
- Directores/as de servicios
- Gerencia
- PDI
- PAS
- Estudiantado

Calendario

La recopilación de información se realizará entre los meses de enero hasta abril de 2022. Se solicitará la colaboración y disponibilidad durante el proceso.



ANEXO 2.

Instrumento UCODInclusión

I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

METAS ODS		BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	TIPO DE ACTUACIÓN	INDICADORES	
5.1	1.1. Estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad	a. Existencia de un Plan Integral de Inclusión	
		b. Existencia de actuaciones inclusivas en el Plan Estratégico, en los diferentes Planes Sectoriales y en las cartas de compromiso de la Universidad	
5.1, 5.2, 5.4, 10.3, 16.1, 16.3	1.2. Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en la normativa de la universidad	c. Perspectiva de las actuaciones inclusivas (por colectivo, interseccional)	
		d. Existencia de políticas que garanticen la representación de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en los órganos de gobierno	
5.1	1.3. Integración de las actuaciones en la institución	a. Existencia de normativa propia sobre inclusión y mecanismos que garanticen su cumplimiento y conocimiento	
		b. Reflejar la inclusión en las diferentes normativas propias de la universidad	
5.1	1.4. Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad	a. Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven la conexión entre los procedimientos (y las actuaciones) internos de la universidad y realicen propuestas colaborativas de la integración de la óptica inclusiva	
		b. Introducir medidas que promuevan la cultura inclusiva e igualdad de oportunidades en cada servicio o unidad administrativa	
5.1	1.5. Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la universidad	c. Garantizar el acceso a la docencia y la formación de toda la comunidad universitaria	
		d. Fomentar la investigación y la innovación en inclusión	
5.1	1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito	e. Incorporar mecanismos para garantizar en la universidad un lenguaje, imagen y cultura respetuosa con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas	
		f. Crear una red de coordinación entre los diferentes servicios y unidades de la universidad y sus Servicios de Atención a la Diversidad	
5.1	1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito	a. Adquirir un compromiso y garantizar, por parte de las instancias de gestión universitaria (rectorado y gerencia), la mejora estructural de los servicios de apoyo (número de componentes, perfil profesional, estabilidad laboral, correspondencia perfil - nivel salarial, presupuesto, etc.)	
		b. Garantizar la financiación suficiente y proporcional a los ámbitos de actuación y acciones propias de las funciones de los servicios de apoyo a la diversidad	
5.1	1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito	c. En caso de no existir, garantizar que las unidades, programas y oficinas de apoyo evolucionen hacia servicios de acuerdo con la legislación y en consonancia con las funciones, tareas y acciones que desenvuelven	
		d. Asegurar la transparencia y articular la difusión de la información y actuaciones realizadas desde los servicios de atención a la diversidad	
5.1	1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito	e. Poner en valor y visibilizar la labor de los Servicios de Atención a la Diversidad	
		a. Considerar la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en los planes propios de la Universidad	
5.1	1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito	b. Considerar el DUA en la baremación de los concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes	
		c. Valorar el DUA en los criterios de evaluación de la defensa de tesis doctorales	
5.1	1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito	d. Valorar el DUA en los criterios de concesión de proyectos de investigación	

BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA			
METAS ODS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	TIPO DE ACTUACIÓN	INDICADORES
4.7	<p>2. Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudios y actividades formativas</p>	<p>2.1. Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos</p> <p>2.2. Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas</p>	<p>a. Incorporar en los planes de estudio materias o menciones relacionadas con la inclusión y diseño universal</p> <p>b. Diseñar títulos específicos orientados al Diseño Universal</p> <p>c. Ofrecer mecanismos de revisión e incorporación de materias vinculadas a la inclusión en las memorias de verificación de títulos</p> <p>d. Desarrollar e implantar políticas que aseguren una calidad de los títulos consciente de una perspectiva inclusiva y de diseño universal</p> <p>e. Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de los títulos.</p> <p>a. Incorporar el Diseño Universal en el Plan de Formación del Profesorado.</p> <p>b. Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar la flexibilidad del currículo desde implementación el DUA (competencias/ objetivos, metodologías, materiales y evaluación)</p>

BLOQUE B. USO DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE REVISIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES DE LA UNIVERSIDAD			
METAS ODS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	TIPO DE ACTUACIÓN	INDICADORES
16.6 y 16.7	<p>1. Generación y análisis de información</p> <p>2. Revisión y mejora continua de las actuaciones</p>	<p>1.1. Análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad</p> <p>1.2. Procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que alimiente el adecuado desarrollo de los procesos de la universidad que afectan a la mejora de la inclusión</p> <p>2.1. Procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas</p> <p>2.2. Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos)</p>	<p>a. Fomentar y visibilizar el análisis de las prácticas inclusivas</p> <p>b. Promover actividades, incentivos o eventos para la reflexión sobre la importancia de la introducción en la universidad de prácticas inclusivas</p> <p>a. Establecer la metodología de recogida de información</p> <p>b. Definir los momentos, las fuentes de información, los agentes implicados y los instrumentos a utilizar</p> <p>c. Fijar el tratamiento y uso de la información</p> <p>a. Promover la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la institución</p> <p>b. Fomentar la mejora continua de las actuaciones inclusivas en base a los resultados de la evaluación de su efectividad y validez</p> <p>a. Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución</p> <p>b. Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas como indicador de calidad en los informes de evaluación externos</p>

BLOQUE C. ESTUDIANTADO			
METAS ODS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	TIPO DE ACTUACIÓN	INDICADORES
4.3 y 4.5	1. Políticas de captación de estudiantado	1.1. Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas	<ul style="list-style-type: none"> a. Potenciar que las acciones de información y orientación (jornadas de puertas abiertas, encuentros...) desarrolladas desde los servicios generales, facultades... se lleven a cabo desde un planteamiento inclusivo b. Organizar encuentros/ferias presenciales y virtuales en las que se tenga en cuenta la inclusión de todo el estudiantado c. Establecer una red de trabajo con los Departamentos de Orientación de los centros en las etapas educativas previas a la universidad que garantice una adecuada gestión de la información, de los apoyos y de los recursos necesarios para asegurar la inclusión de todos los estudiantes
		1.2. Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> a. Proporcionar información accesible a través de los medios de comunicación, portales, RRSS de los servicios ofertados para las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas b. Facilitar información específica para futuros estudiantes en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados a través de los servicios de orientación e información de las universidades (SIOU) sobre sus cartas de servicios c. Informar de manera clara y precisa sobre los requisitos de acceso imprescindibles para adquirir las competencias exigidas en las distintas titulaciones, así como sobre los ajustes razonables posibles
4.3, 4.5 y 10.4	2. Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)	1.3. Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas	<ul style="list-style-type: none"> a. Difundir la existencia de servicios universitarios de apoyo a las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas
		2.1. Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado en la universidad	<ul style="list-style-type: none"> a. Revisar y actualizar adaptaciones en las pruebas de acceso (EBAU, mayores de 25...) e informar de los cupos de reserva en las distintas titulaciones b. Informar y ayudar desde la universidad a reorientar los estudios universitarios inicialmente elegidos para prevenir el abandono temprano c. Incluir de becas que garanticen un acceso inclusivo a la universidad
		2.2. Cooperar con las familias y entornos sociales relacionadas con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas	<ul style="list-style-type: none"> a. Fomentar foros de cooperación con el tejido asociativo relacionado con personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados b. Implicar a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el diseño universal

BLOQUE C. ESTUDIANTADO			
METAS ODS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	TIPO DE ACTUACIÓN	INDICADORES
4.3 y 4.5	3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado y vida universitaria	3.1. Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión.	a. Reforzar y asegurar que los procesos administrativos (matrícula, solicitud de becas, etc.) sean accesibles y se lleven a cabo desde un enfoque inclusivo
			b. Facilitar el acceso a servicios y productos de apoyo
4.3, 4.5 y 5.5	4. Política estudiantil universitaria	3.2. Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva	c. Instaurar catálogos de servicios basados en un diseño universal
			d. Dar a conocer, en un formato accesible, los servicios universitarios destinados al estudiantado
5.4	1. Procesos selectivos de acceso al empleo	4.1. Promoción de la participación del estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado, en conjunción con el resto de estudiantes, en los distintos órganos de gobierno y en la vida universitaria	e. Planificar actividades de sensibilización en temas de accesibilidad e inclusión
			f. Implementar un plan de comunicación y coordinación entre los servicios de apoyo a personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados tanto dentro como fuera de la universidad
16.7		1.2. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en las convocatorias de empleo	g. Establecer canales accesibles para hacer llegar la información sobre los programas de movilidad nacional/internacional, programas de cooperación, voluntariado, etc.
			a. Diseñar, desarrollar y difundir actividades extraacadémicas pensadas desde una perspectiva inclusiva, haciendo hincapié en la participación del alumnado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentado
			b. Establecer un plan de formación accesible a todos los estudiantes en el uso de los diferentes servicios universitarios: bibliotecas, conserjerías, etc.
			c. Desarrollar programas de formación transversales destinado a todo el estudiantado, desde un enfoque inclusivo
			d. Existencia de becas que garanticen proyección social de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas
			a. Establecer campañas de información sobre los órganos de representación universitaria con participación estudiantil
			b. Realizar actuaciones para el estudiantado relacionadas con la participación en la vida universitaria (ocio, asociaciones, voluntariado, deporte, cultura...)
			a. Asesorar a las comisiones responsables de la organización y selección para garantizar que todas las acciones del proceso asociado a las pruebas se lleven a cabo desde los principios de accesibilidad y diseño universal
			b. Evaluar las necesidades de los/las aspirantes
			c. Gestionar los ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones
			d. Orientar en la valoración de los méritos de los/las aspirantes, si corresponde en la convocatoria, de acuerdo con la situación personal asociada situación de vulnerabilidad o infrarrepresentada
			e. Implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo
			a. Crear un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias/ capacidades funcionales para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno
			b. Difundir el catálogo de puestos de trabajo entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos que corresponda

BLOQUE C. ESTUDIANTADO			
METAS ODS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	TIPO DE ACTUACIÓN	INDICADORES
5.4	2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno	2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas y el asesoramiento de los servicios de apoyo	a. Concretar necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo b. Analizar periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo c. Especificar los ajustes razonables para el desarrollo competente de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo d. Revisar, de manera periódica, las necesidades que puedan surgir a raíz de los cambios continuos característicos del ámbito laboral
		2.2. Flexibilización de la jornada laboral	a. Acomodar las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público o en su norma equivalente en el caso de ámbito no público, teniendo en cuenta las circunstancias personales y de salud asociadas a la discapacidad
		3.1. Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada	a. Fortalecer la difusión de las convocatorias con información accesible y adecuada para todas las personas
5.4	3. Promoción interna y carrera profesional	3.2. Ajustes razonables en las pruebas	a. Sistematizar las medidas y ajustes considerando las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas b. Publicitar las medidas y ajustes de manera accesible y transparente
		3.3. Estabilidad de la situación laboral	a. Establecer un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/as en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas, con la suficiente financiación
			b. Adoptar políticas salariales de efecto redistributivo para lograr progresivamente una mayor igualdad
BLOQUE D-1. PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PTGAS)			
METAS ODS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	TIPO DE ACTUACIÓN	INDICADORES
5.4	1. Procesos selectivos de acceso al empleo	1.1. Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones	a. Asesorar a las comisiones responsables de la organización y selección para garantizar que todas las acciones del proceso asociado a las pruebas se lleven a cabo desde los principios de accesibilidad y diseño universal b. Evaluar las necesidades de los/las aspirantes c. Gestionar los ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones d. Orientar en la valoración de los méritos de los/las aspirantes, si corresponde en la convocatoria, de acuerdo con la situación personal asociada situación de vulnerabilidad o infrarrepresentada e. Implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo
		1.2. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en las convocatorias de empleo	a. Crear un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias/ capacidades funcionales para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno b. Difundir el catálogo de puestos de trabajo entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos que corresponda
16.7			

BLOQUE D-1. PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PTGAS)		
METAS ODS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INDICADORES
5.4	2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno	TIPO DE ACTUACIÓN
		2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas y el asesoramiento de los servicios de apoyo
		2.2. Flexibilización de la jornada laboral
		3.1. Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada
5.4 y 16.7	3. Promoción interna y carrera profesional	TIPO DE ACTUACIÓN
		3.2. Ajustes razonables en las pruebas
		3.3. Estabilidad de la situación laboral
		INDICADORES
5.4	1. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora	TIPO DE ACTUACIÓN
		1.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora
		1.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PD
		1.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación
5.4 y 16.7	3. Promoción interna y carrera profesional	TIPO DE ACTUACIÓN
		3.2. Ajustes razonables en las pruebas
		3.3. Estabilidad de la situación laboral
		INDICADORES
5.4	1. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora	TIPO DE ACTUACIÓN
		1.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora
		1.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PD
		1.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación
5.4 y 16.7	3. Promoción interna y carrera profesional	TIPO DE ACTUACIÓN
		3.2. Ajustes razonables en las pruebas
		3.3. Estabilidad de la situación laboral
		INDICADORES

BLOQUE D-2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR Y PERSONAL INVESTIGADOR		
METAS ODS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INDICADORES
5.4	TIPO DE ACTUACIÓN	
	2. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno	<p>2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo</p> <p>2.2. Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades</p> <p>2.3. Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación</p> <p>2.4. Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación</p>
5.5	3. Desarrollo de la carrera docente e investigadora	<p>3.1. Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación</p>
	4. Política institucional y gobernanza	<p>4.1. Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI y PI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados</p>

ANEXO 3.

Protocolo de entrevista a Gerencia

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN
LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: ENTREVISTA
GERENCIA

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas entrevistadas:

Hora de comienzo:

Duración aproximada de la entrevista.

Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

Documentación que aporta la persona entrevistada:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto:

Descripción de su actividad como responsable político:



3. Cuerpo del protocolo

Bloque A- ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA

Podrías hablarme del presupuesto para inclusión en la UCO, ¿qué % por cierto supone del presupuesto total?

BLOQUE C. ESTUDIANTES

En cuanto a los programas para facilitar la transición del alumnado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados en la Universidad de Córdoba:

- ¿qué programas existen y cuáles son sus características?
- ¿cuáles son específicamente de becas? ¿Crees que deberían eliminarse? ¿mantenerse en el tiempo? ¿debería haber más?

¿Qué iniciativas existen en la UCO para trabajar de forma colaborativa con entidades, familias, etc. de colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación?

¿Existen otros programas de becas con el objetivo de promover la proyección de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en la universidad?

Bloque D1-PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

1. En cuanto a los procesos selectivos de acceso al empleo

- ¿Participan los Servicios de Apoyo (Unidad de Igualdad, Servicio de Atención a la Diversidad...) de alguna manera en los procesos de acceso al empleo para asegurar igualdad de oportunidades y condiciones?
- Si no hay participación ¿creéis que sería de interés que hubiera una participación de dichos servicios de apoyo en los procesos de acceso? ¿Mejoraría en algún sentido la inclusión de distintos colectivos en situación de vulnerabilidad? ¿Qué propuestas haríais para

la implementación de esta participación (si no la hubiera)?

- Si hay esa participación qué papel cumplen ¿qué estrategias utilizan/implementan las comisiones responsables de selección para:
- ¿garantizar los principios de accesibilidad y diseño universal?
- ¿evaluar las necesidades de los/as aspirantes?
- ¿gestionar los ajustes razonables que aseguren la igualdad de oportunidades y condiciones?
- ¿considerar en la baremación de los méritos la situación de vulnerabilidad?
- ¿implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo?

2. En relación con el acceso del personal de administración y servicios.

¿Se cumple el cupo de reserva de plazas en los puestos de trabajo del PAS? ¿Hay un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias necesarias? ¿se difunde ese catálogo de puestos de trabajo?

Llamamos ajustes razonables en el puesto de trabajo a las adaptaciones que son necesarias en el puesto y entorno para que una persona pueda desarrollar su labor profesional según sus necesidades independientemente de que se encuentre en situación de vulnerabilidad por distintas razones.

- ¿De quién dependen los ajustes razonables en el puesto de trabajo y entorno?
- ¿Se trata del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales? ¿Participa de alguna manera el Servicio de Atención a la Diversidad? ¿Lo consideráis de interés?
- ¿Cómo se lleva a cabo el diagnóstico de las necesidades en el puesto de trabajo que una persona pueda tener?



- ¿Cómo se concretan necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo?
- ¿Se analizan periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo? ¿De qué manera?
- En el diagnóstico de necesidades ¿se especifican los ajustes razonables para el desarrollo competente de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo?
- ¿Se revisan de manera periódica necesidades que puedan surgir a lo largo de la carrera laboral del PAS?

En cuanto a la flexibilización de la jornada laboral, ¿cómo se acomodan las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (o equivalente) teniendo en cuenta las circunstancias personales y de salud asociadas a la discapacidad? (¿u otra situación de vulnerabilidad?)

3. En cuanto a la promoción interna y carrera profesional

¿Cómo se difunden los concursos de promoción interna y/o contratación pública o privada?
¿Consideráis que es accesible?

¿Cómo se podría fortalecer esta difusión para que fuera más accesible para todas las personas?

En relación con la estabilidad de la situación laboral:

- ¿Existe un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as en situación de desigualdad, vulnerabilidad o infrarrepresentadas (sexo, personas en situación de discapacidad, socioeconómico, origen extranjero, etnia) con la suficiente financiación? ¿Consideráis que es necesario? ¿Mejoraría la estabilidad laboral?
- ¿Hay políticas salariales de efecto redistributivo para lograr progresivamente una mayor igualdad? ¿Las consideráis de interés o necesarias? ¿Cuáles propondríais? ¿De qué tipo?

Bloque D2- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

¿Existe algún tipo de medidas salariales de efecto redistributivo para lograr progresivamente una mayor igualdad, ¿se adoptan? ¿Lo consideras necesario, oportuno? ¿Lo piensa la Universidad?





ANEXO 4.

Protocolo de entrevista a Vicerrectorado Igualdad, Inclusión y Compromiso Social

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: ENTREVISTA

VICERRECTORADO IGUALDAD, INCLUSIÓN Y COMPROMISO SOCIAL

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas entrevistadas:

Hora de comienzo:

Duración aproximada de la entrevista.

Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

Documentación que aporta la persona entrevistada:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto:

Descripción de su actividad como responsable político:



3. Cuerpo del protocolo

Bloque A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA

- Ante la ausencia de un Plan Integral ¿Cuál es la estrategia en estos momentos sobre inclusión en la UCO? (hablamos de lo que hay diferenciando de lo que nos gustaría que hubiera)
- Podrías hablarme del presupuesto para inclusión en la UCO, ¿qué % por cierto dirías que supone del presupuesto total?
- Sobre lo que hay, ¿qué mecanismos y agentes hay que trabajen para promover la inclusión? ¿qué medidas se están llevando a cabo para promover una cultura inclusiva y de igualdad en cada uno de los servicios (transversal)?
- ¿y para garantizar el acceso tanto al ejercicio docente como a los grados?
- ¿y para fomentar la investigación y la innovación? ¿existen medidas?
- ¿Y para hacer cultura?
- Un eje del programa electoral era la transversalidad, ¿existe? ¿sigues pensando que es necesaria? ¿por qué? ¿cuáles son las carencias que has detectado?

BLOQUE B. USO DE LA INFORMACIÓN Y LOS PROCEDIMIENTOS

- ¿Consideras que la UCO tiene buenas prácticas en inclusión? ¿Cuáles? ¿Cómo se visibilizan, se conocen, hay reflexión sobre las mismas o se reproducen *sine die*?

BLOQUE C. ESTUDIANTADO

En cuanto a los programas para facilitar la transición del alumnado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados

¿cuáles existen y cuáles son sus características?

¿cuáles son específicamente de becas?

¿Crees que deberían eliminarse? ¿mantenerse en el tiempo? ¿debería haber más?

- ¿qué iniciativas existen en la UCO para trabajar de forma colaborativa con entidades, familias, etc. de colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación? Dentro de estas iniciativas, ¿cómo se implica al estudiantado?
- ¿Existen otros programas de becas con el objetivo de promover la proyección de personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en la universidad?

BLOQUE D1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

- ¿Se cumple el cupo de reserva de plazas en los puestos de trabajo del PAS? ¿Hay un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias necesarias? ¿se difunde ese catálogo de puestos de trabajo?

BLOQUE D2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

- Este vicerrectorado ¿vela porque el PDI en sus distintas condiciones esté representado en los distintos órganos de representación? ¿Existe o hay planes de que exista una comisión asesora, observatorio para asesorar sobre la política de inclusión y equidad en aspectos como acceso y promoción del PDI?



ANEXO 5.

Protocolo de entrevista a Área de Inclusión

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: ENTREVISTA
ÁREA INCLUSIÓN

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas entrevistadas:

Hora de comienzo:

Duración aproximada de la entrevista.

Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

Documentación que aporta la persona entrevistada:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto:

Descripción de su actividad como responsable político:



3. Cuerpo del protocolo

Bloque A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA

A propósito de la gobernanza y las políticas de Inclusión en la Universidad de Córdoba, en relación con la **Consolidación de los Servicios** de Atención a la Diversidad como parte de la Organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito de la Universidad en Inclusión:

- ¿Consideras que hay adquirido un **compromiso** en garantizar por parte de las instancias de gestión universitaria (Rectorado y Gerencia) la **mejora estructural** de los servicios de apoyo (número de componentes, perfil profesional, estabilidad...)?
- ¿Cuántas personas forman el Servicio de Atención a la Diversidad y la UNEI y qué perfil tienen?
- Y en cuanto a la financiación del Servicio, ¿se garantiza que sea suficiente en relación con los ámbitos de actuación y acciones propias?
- ¿Cuáles son los servicios propios que se prestan?
- ¿La existencia de los Servicios y sus acciones responden a la legislación vigente?
- En cuanto a la transparencia y la articulación de la difusión de la información y actuaciones del Servicio, ¿cómo se hace? ¿cómo se asegura?
- ¿Consideras que la Institución pone en valor y visibiliza la labor del Servicio?

Bloque B. USO DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE REVISIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES DE LA UNIVERSIDAD

En cuanto al **uso de la información y los procedimientos**, concretamente, la **generación de información y su análisis**:

- ¿Qué procedimientos/metodologías se emplean para la obtención/recogida de información, análisis y uso? ¿influyen en la mejora de la inclusión?

- ¿Hay unos momentos concretos para esta recogida de información y análisis? ¿cómo se definen esos momentos? ¿Qué fuentes de información se utilizan, qué agentes hay implicados y qué instrumentos se utilizan?
- ¿Se hace una revisión y mejora continua de las actuaciones? ¿Cómo? ¿Qué procedimientos utilizáis en el Servicio con este fin?
- ¿Cómo hacéis la evaluación de las actuaciones inclusivas?
- ¿Se promueve la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la Institución?

En relación con el **Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas** inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos):

- ¿Consideras que la UCO tiene buenas prácticas en inclusión? ¿Cuáles? ¿Existe evaluación de estas prácticas?
- ¿Incluirías su evaluación en los procesos de mejora de calidad de la Universidad?
- En los **procesos de mejora de calidad internos y externos**, ¿existe un procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas?
- Si no lo hay, ¿consideras que sería de interés? ¿Cómo lo harías? ¿Repercutiría en avanzar en inclusión? ¿Por qué?
- ¿Qué opinas que incluyera los resultados de la (hipotética) evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución? (¿lo hay? ¿favorecería la inclusión en la UCO?)
- ¿Qué opinas que incluyera los resultados de la (hipotética) evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución? (¿lo hay? ¿favorecería la inclusión en la UCO?)



ANEXO 6.

Protocolo de entrevista a Unidad de Igualdad

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: ENTREVISTA
UNIDAD DE IGUALDAD

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas entrevistadas:

Hora de comienzo:

Duración aproximada de la entrevista.

Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

Documentación que aporta la persona entrevistada:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto:

Descripción de su actividad como responsable político:



3. Cuerpo del protocolo

Bloque A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA

El interés se centra en cómo se organizan y se integran las actuaciones en la institución, concretamente en lo concerniente a la Unidad de Igualdad y a su consolidación.

- ¿Crees que desde Rectorado y Gerencia están comprometidos con la Unidad de igualdad y con garantizar su mejora estructural (número de componentes, perfil profesional, estabilidad...)? ¿Cuántas personas forman parte de la Unidad de Igualdad?, ¿qué perfil tienen? ¿son estables?
- ¿Existe algún plan de formación en igualdad/inclusión dirigido al personal de la Unidad de Igualdad? ¿sería útil?
- Y en cuanto a la financiación de la Unidad, ¿es suficiente en relación con los ámbitos de actuación y acciones propias que desarrolláis? ¿Cuáles son estas acciones y/o servicios propios que se prestan?
- Si no lo es, ¿crees que al menos garantiza que se puedan desarrollar de acuerdo con la legislación vigente?
- ¿Qué mecanismos se utilizan en la unidad para garantizar la transparencia y difusión de la información en las distintas actuaciones que se llevan a cabo?
- ¿Consideras que la UCO pone en valor y visibiliza convenientemente la labor de la Unidad de Igualdad?

Bloque B. USO DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE REVISIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES DE LA UNIVERSIDAD

- ¿Conoces qué procedimientos utiliza la UCO para la obtención, análisis y uso de información en relación con la mejora de la inclusión/igualdad? Y esos procedimientos, ¿cuándo se aplican? ¿con

qué instrumentos? ¿qué fuentes de información se utilizan? ¿qué agentes participan?

- ¿Qué tratamiento y uso se le da a esta información?
- ¿Crees que el uso de estos procedimientos de revisión influye en la mejora de la inclusión/igualdad? ¿en qué medida son útiles?
- Y en la Unidad de Igualdad, ¿cómo evaluáis vuestras actuaciones propias?, ¿qué tratamiento y uso le dais a los resultados que obtenéis?
- En esos procesos de revisión y evaluación, ¿tenéis/tiene la UCO en cuenta el impacto de las prácticas? ¿de qué manera?
- Entre las distintas actuaciones que realizáis, ¿cuáles destacarías como buenas prácticas en igualdad/inclusión? Además de estas, ¿podrías señalar otras buenas prácticas en igualdad e inclusión en la UCO? ¿Son visibles? ¿Se difunden?

BLOQUE D1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

BLOQUE D2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

En relación al PAS, ¿participa la Unidad de Igualdad en los procesos de acceso al empleo para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones?, ¿de qué manera?

Y en el caso del PDI, también respecto a la contratación, ¿de qué políticas o medidas proactivas dispone la UCO para el fomento de la contratación de mujeres u otros colectivos vulnerables o infrarrepresentados en el ámbito de la docencia y/o la investigación? ¿Cómo valoras este tipo de iniciativas?

En ambos colectivos (PDI y PAS),

- ¿Desempeña la Unidad de Igualdad algún papel en el diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo y/o en acomodar medidas de flexibi-



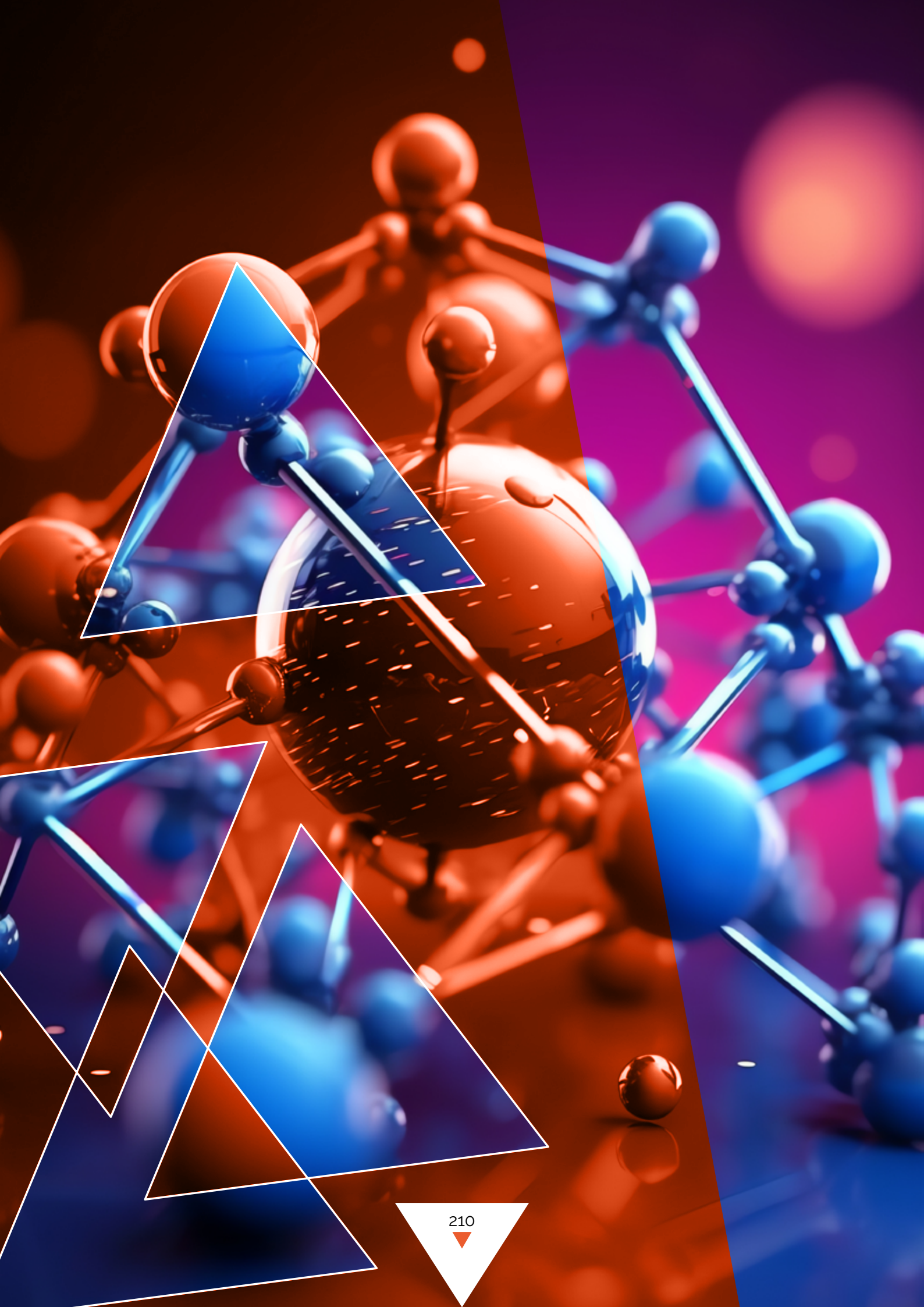
lización de la jornada laboral? Y específicamente en PDI, ¿en definir criterios respecto a los horarios o tamaño de los grupos en la organización de la docencia?

- ¿Conoces si existe en la UCO alguna política o procedimiento dirigido a la estabilidad de la situación laboral de trabajadores/as (PAS o PDI)

en situación de vulnerabilidad o infrarepresentadas? (ya sea a modo de plan para su progresiva promoción o políticas salariales de efecto redistributivo, etc.)

- ¿Ofrecéis desde la Unidad de igualdad asesoramiento para la promoción y la investigación? Si no, ¿sería deseable?





ANEXO 7.

Protocolo de entrevista a Vicerrectorado de Política Científica

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN
LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: ENTREVISTA
VICERRECTORADO DE POLITICA CIENTIFICA

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas entrevistadas:

Hora de comienzo:

Duración aproximada de la entrevista.

Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

Documentación que aporta la persona entrevista:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto:

Descripción de su actividad como responsable político:



3. Cuerpo del protocolo

En relación con el PDI y la inclusión, la entrevista tiene 4 bloques de preguntas o contenidos:

- Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora
- Adaptación al puesto de trabajo y del entorno
- Desarrollo de la carrera docente e investigadora
- Política institucional y gobernanza.

Bloque D2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR

PROCESOS DE ACCESO A LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA

En relación con la **sensibilización y difusión** de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora:

- ¿Se piensa en la institución en la sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora? ¿Cómo? ¿Forma parte este aspecto del plan estratégico?
- ¿Se realiza algún de actividades de sensibilización dirigidas a líderes?

En cuanto a la **Fijación de baremos accesibles** para la incorporación de PDI:

- ¿Hay una fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI?
- ¿Se adecúan de manera justificada, los criterios y requisitos definidos por los órganos competentes, para posibilitar la contratación de PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados (asociados/as, ayudantes doctores, contratados/as doctores, ...)?

En cuanto al **desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación**:

- ¿Me puede contar sobre si la UCO piensa o tiene implantadas políticas proactivas de acceso a doctorados, convocatorias de profesorado no

permanente o interino, convocatorias de ayuda a la investigación y planes propios de becas, formación y proyectos de innovación docente?

- Recientemente, la UCO ha desarrollado un procedimiento para la incorporación de reserva de cupo de personas con discapacidad en las convocatorias para PDI, ¿verdad? No sé si me puedes contar un poquito cómo ha sido, en el caso de que ya estuvieras en el cargo... ¿Qué dificultades os estáis encontrando? ¿Hay resistencias a su implementación? ¿Es de obligado cumplimiento por los departamentos?

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y EL ENTORNO

En cuanto a la **adaptación del puesto** de trabajo y del entorno:

- ¿Hay un diagnóstico de las necesidades en el puesto de trabajo? ¿O es a demanda...?
- ¿El órgano de decisión de diagnosticar necesidades y/o determinar ajustes razonables es el vicerrectorado? ¿O prevención?
- En caso de necesarios ajustes razonables para el desempeño de la actividad docente e investigadora, ¿se gestiona con el PDI en situación de vulnerabilidad/infrarrepresentados (sexo, discapacidad, origen extranjero, religión...)? ¿quién lo gestiona y cómo se lleva a cabo esta gestión?

En cuanto a un **acompañamiento** para el ejercicio de la docencia y la investigación, conozco, por ejemplo, en la Facultad de Ciencias de la educación un documento para profesorado novel, no recuerdo ahora mismo si recoge algún aspecto para PDI en situación de vulnerabilidad/infrarrepresentación. ¿Es esto algo común en todos los Centros? ¿Hay algún **plan de mentoría** en las primeras etapas de la carrera docente e investigadora, conforme a las necesidades manifestadas por el PDI con en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados? ¿Se coordina desde los departamentos? ¿Lo ves necesario o de interés



En relación con el diagnóstico de necesidades,

- ¿Hay impulso de medidas de ayudas a la docencia y la investigación?
- ¿Hay implementación de un plan de acción positiva, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, que facilite la incorporación en la docencia y la investigación de manera progresiva (reducción inicial de créditos de docencia, becarios de investigación...)?

DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA

El siguiente bloque de **desarrollo de la carrera docente e investigadora**,

- ¿Cómo se asesora para la promoción y la investigación?
- ¿Hay algún tipo de asesoramiento personalizado para dar respuesta a las necesidades de apoyo en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición? ¿hay solicitudes de necesidades de apoyo por parte de PDI en situación de vulnerabilidad? ¿Se da este apoyo a demanda?
- ¿Y apoyo en el proceso de solicitud de acciones de I+D+I? ¿Hay demanda? ¿Cómo se canalizan estas medidas de apoyo?
- Políticas salariales de efecto redistributivo para lograr progresivamente una mayor igualdad, ¿se adoptan? ¿Lo consideras necesario, oportuno? ¿Lo piensa la Universidad?

POLÍTICA INSTITUCIONAL Y GOBERNANZA

A propósito de la **política institucional y gobernanza**,

- ¿Se alinean las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados?

En este sentido, ¿se piensa o hay formación dirigida a líderes? ¿Cómo se articulan estas actividades o cómo serían?

- ¿Se impulsan criterios para la incorporación de PDI en situación de vulnerabilidad?
- ¿Se piensa desde la Institución en garantizar la presencia de PDI en situación de vulnerabilidad/ infrarrepresentados en órganos? El nuevo equipo rectoral ha pensado en la paridad en sexo...

En cuanto a la difusión de actuaciones entre las universidades (espacios de encuentro, jornadas, congresos) en este sentido... ¿hay? ¿Se promueve? ¿Sería de interés?

Ante la ausencia de un Plan Integral de Inclusión,

- ¿considera la institución de interés una comisión asesora u observatorio que oriente la política universitaria del equipo de dirección en materia de inclusión y equidad?
- ¿En qué sentido impulsaría la inclusión en la institución?
- ¿Hay algún tipo de promoción de proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados en la universidad?
- ¿Piensas que sería de interés que lo hubiese si no los hay?
- ¿En qué sentido? ¿O cuáles hay y cómo mejora la vida universitaria, laboral del PDI?





ANEXO 8.

Protocolo de entrevista a Área de Cooperación y Solidaridad

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: ENTREVISTA

ÁREA DE COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas entrevistadas:

Hora de comienzo:

Duración aproximada de la entrevista.

Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

Documentación que aporta la persona entrevistada:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto:

Descripción de su actividad como responsable político:



3. Cuerpo del protocolo

Bloque A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA

- En relación con la consolidación del Área de Cooperación y Solidaridad como parte de la organización e integración sistemáticas de las actuaciones de éxito de la Universidad en inclusión, ¿consideras que hay adquirido un compromiso en garantizar por parte de las instancias de gestión universitaria la mejora estructural del área?
- ¿Cuántas personas forman el Área de Cooperación y Solidaridad y qué perfil tienen?
- En cuanto a la financiación del área, ¿se garantiza que sea suficiente en relación con los ámbitos de actuación y acciones propias?
- ¿Cuáles son los servicios propios que se prestan? ¿Se corresponden con la legislación vigente?
- En cuanto a la transparencia y la articulación de la difusión de la información y actuaciones del área, ¿cómo se hace? ¿Cómo se asegura? ¿Consideras que esa difusión es accesible? ¿Por qué? ¿Cómo se podría mejorar?
- ¿Consideras que la institución pone en valor y visibiliza la labor del Área de Cooperación y Solidaridad?

BLOQUE B. USO DE LA INFORMACIÓN Y LOS PROCEDIMIENTOS

- En cuanto al uso de la información y los procedimientos, concretamente, la generación de información y su análisis, ¿qué procedimientos/metodologías se emplean para la obtención/recogida de información, análisis y uso? ¿Influyen en la mejora de la inclusión?

- ¿Hay unos momentos concretos para esta recogida de información y análisis? ¿Cómo se definen esos momentos? ¿Qué fuentes de información se utilizan, qué agentes hay implicados y qué instrumentos se utilizan?
- ¿Se hace una revisión y mejora continua de las actuaciones? ¿Cómo? ¿Qué procedimientos utilizáis en el Área con este fin?
- ¿Hay actuaciones inclusivas? ¿Cómo hacéis la evaluación de estas?
- ¿Se promueve la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la Institución?
- ¿Consideras que la UCO tiene buenas prácticas en inclusión? ¿Cuáles? ¿Existe evaluación de estas prácticas?
- ¿Incluirías su evaluación en los procesos de mejora de calidad de la Universidad?
- En los procesos de mejora de calidad internos y externos, ¿existe un procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas?
- Si no lo hay, ¿consideras que sería de interés? ¿Cómo lo harías? ¿Repercutiría en avanzar en inclusión? ¿Por qué?
- ¿Qué opinas que incluyera los resultados de la (hipotética) evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución? (¿lo hay? ¿favorecería la inclusión en la UCO?)
- ¿Qué opinas que incluyera los resultados de la (hipotética) evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución? (¿lo hay? ¿favorecería la inclusión en la UCO?)



ANEXO 9.

Protocolo de entrevista a Vicerrectorado de Estudios de Grado, Calidad e Innovación Docente

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: ENTREVISTA

VICERRECTORADO DE ESTUDIOS DE GRADO, CALIDAD E INNOVACIÓN DOCENTE

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas entrevistadas:

Hora de comienzo:

Duración aproximada de la entrevista.

Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

Documentación que aporta la persona entrevistada:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto:

Descripción de su actividad como responsable político:



3. Cuerpo del protocolo

Nos interesaría conocer su opinión acerca de la incorporación de una perspectiva inclusiva en los contenidos de los distintos planes de estudios y actividades formativas de la institución.

- ¿Conoce si existen materias o menciones relacionadas con la inclusión en los planes de estudio de la UCO? ¿En qué titulaciones o Facultades cree usted que son más habituales? ¿Hay alguna titulación en concreto que destacaría a este respecto?
- ¿Existen títulos específicos orientados a la inclusión o al Diseño Universal?
- En el caso de existir titulaciones específicas o materias concretas, ¿sabe si dispone la UCO (o sus centros y facultades) de mecanismos de revisión de este tipo de contenido en las memorias de verificación de los títulos?
- De no ser así, ¿considera que sería de interés desarrollar políticas de calidad de los títulos conscientes de una perspectiva inclusiva?
- En esos procesos de diseño de títulos y aseguramiento de su calidad, ¿sería deseable involucrar a grupos de interés externos a la UCO?
- ¿Cree que esos procesos (diseño de títulos y aseguramiento de su calidad) son lo suficientemente flexibles como para implementar el Diseño Universal de Aprendizaje en el currículum?
- Por último, en cuanto a la organización de la docencia, ¿consideran criterios de prioridad para algún/algunos colectivos en lo concerniente a los horarios y tamaño de los grupos? De ser así, ¿cuáles son esos criterios? ¿cómo se formulan?



ANEXO 10.

Protocolo de entrevista Vicerrectorado de Política Científica PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: ENTREVISTA
VICERRECTORADO DE POLÍTICA CIENTÍFICA

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas entrevistadas:

Hora de comienzo:

Duración aproximada de la entrevista.

Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

Documentación que aporta la persona entrevistada:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto:

Descripción de su actividad como responsable político:



3. Cuerpo del protocolo

Bloque D2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR

En relación con la sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora:

- ¿Se piensa en la institución en la sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora? ¿Cómo? ¿Forma parte este aspecto del plan estratégico?
- ¿Se realiza algún de actividades de sensibilización dirigidas a líderes?

En cuanto al desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación:

- ¿Me puede contar sobre si la UCO piensa o tiene implantadas políticas proactivas de acceso a doctorados, convocatorias de profesorado no permanente o interino, convocatorias de ayuda a la investigación y planes propios de becas, formación y proyectos de innovación docente?

- Recientemente, la UCO ha desarrollado un procedimiento para la incorporación de reserva de cupo de personas con discapacidad en las convocatorias para PDI, ¿verdad? No sé si me puedes contar un poquito cómo ha sido, en el caso de que ya estuvieras en el cargo... ¿Qué dificultades os estáis encontrando? ¿Hay resistencias a su implementación? ¿Es de obligado cumplimiento por los departamentos?

Con respecto al asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación:

- ¿Cómo se asesora para la promoción y la investigación?
- ¿Hay algún tipo de asesoramiento personalizado para dar respuesta a las necesidades de apoyo en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición?
- ¿Hay solicitudes de necesidades de apoyo por parte de PDI en situación en vulnerabilidad? ¿Se da este apoyo a demanda?
- ¿Y apoyo en el proceso de solicitud de acciones de I+D+I? ¿Hay demanda? ¿Cómo se canalizan estas medidas de apoyo?



ANEXO 11.

Protocolo de entrevista a Vicerrectorado de Estudiantes

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE
CÓRDOBA

FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: ENTREVISTA

VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas entrevistadas:

Hora de comienzo:

Duración aproximada de la entrevista.

Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

Documentación que aporta la persona entrevistada:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto:

Descripción de su actividad como responsable político:



3. Cuerpo del protocolo

Políticas de captación de estudiantado

En cuanto a la comunicación y coordinación con otras enseñanzas previas a la universidad (enseñanzas medias, superiores, centros de adultos...),

¿Qué acciones de información y orientación con otras etapas (jornadas puertas abiertas, encuentros...) se desarrollan? ¿Creéis que tienen un enfoque inclusivo? (por qué, diferencias entre distintos lugares -Facultades, servicios generales, ...)

En cuanto a los medios que se utilizan para difundir la información al alumnado de etapas previas a la universidad,

¿se trabaja para que esos medios sean accesibles?

¿se incluye información relativa al acceso a la universidad? (distintas modalidades de acceso, la existencia de servicios de apoyo y ajustes razonables, adaptaciones curriculares, servicios de orientación...) ¿esta información se dirige a todos o colectivos específicos?

¿creéis que las titulaciones deberían definir requisitos de acceso de tipo competencial a distintas titulaciones e informarse previamente a todo el futuro alumnado?

En cuanto a los programas para facilitar la transición del alumnado...

¿cuáles se desarrollan? (adaptaciones pruebas de acceso, cupos de reserva, becas...) ¿cómo los valoráis? ¿deberían extenderse a más condiciones? ¿eliminarse? ¿mantenerse en el tiempo?

En cuanto a los servicios de orientación de la universidad, ¿qué uso se hace de ellos? ¿creéis que funcionan para aquellos casos en los que se necesite un cambio de titulación o reorientación de los estudios?

En cuanto a los programas para facilitar la transición del alumnado...

¿cuáles se desarrollan? (adaptaciones pruebas de acceso, cupos de reserva, becas...) ¿cómo los valoráis? ¿deberían extenderse a más condiciones? ¿eliminarse? ¿mantenerse en el tiempo?

En cuanto a los servicios de orientación de la universidad, ¿qué uso se hace de ellos? ¿creéis que funcionan para aquellos casos en los que se necesite un cambio de titulación o reorientación de los estudios?

¿Qué iniciativas existen en la UCO para trabajar de forma colaborativa con entidades, familias, etc. de colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación? Dentro de estas iniciativas, ¿cómo se implica a los y las estudiantes? (becas, ...)

Una vez ya están los y las estudiantes matriculados en la universidad,

¿se trabaja para que sean accesibles los procedimientos administrativos, el acceso a servicios de apoyo, los catálogos de servicios, la información sobre lo que ofrece la universidad, programas de movilidad y cooperación, etc.?

¿qué actividades de sensibilización sobre accesibilidad e inclusión se desarrollan? ¿cómo las valoráis?

¿hay algún plan de comunicación inclusiva? Si lo hay, ¿tiene en cuenta la coordinación entre servicios de apoyo (dentro y fuera de la universidad)?

¿Qué actividades extracurriculares y/o formación transversal sobre inclusión se desarrollan?

¿se trabaja para que la formación que se imparte sobre el uso de los servicios universitarios (biblioteca, conserjería...) sea accesible/inclusiva?

¿Se realizan campañas y actuaciones para el estudiantado sobre participación en órganos de gobierno y en la vida universitaria? ¿en algún caso se dirigen a colectivos específicos para promover su presencia y participación en estos órganos?



ANEXO 12.

Cuestionario de preguntas abiertas a Gerencia

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS ABIERTAS GERENCIA

Información de contexto para informante

Investigadoras: María García-Cano Torrico, Eva Hinojosa Pareja, Elisa Pérez Gracia, Azahara Jiménez Millán y Clara Bravo Torres (Departamento de Educación, Universidad de Córdoba).

Objetivos del proyecto:

- Identificar la presencia, participación y progreso de distintos colectivos en la institución universitaria de la Universidad de Córdoba (estudiantes, PDI, PD y PAS), en relación con la edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen extranjero y etnia.
- Conocer cuál es el estado actual de las políticas, actuaciones y procedimientos en la Universidad de Córdoba. En particular, se pretende realizar una foto fija del estado actual de la universidad atendiendo a los ámbitos siguientes:
 - Organización institucional y gobernanza.
 - Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de la universidad.
 - Estudiantado.
 - Personal de la universidad (PDI, PI y PAS).

c) Servir de palanca para que las estructuras y los actores activen e impulsen procesos de mejora sobre inclusión en la universidad de Córdoba.

Aclaración terminológica: Cuando aludimos a perspectiva inclusiva o políticas inclusivas hacemos referencia a políticas dirigidas a aminorar o eliminar situaciones de vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentación de personas en la institución. Estas situaciones son clasificadas atendiendo a características señaladas a nivel internacional por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) o el reciente informe Eurydice (2022) sobre inclusión en educación superior, entre las que este Diagnóstico se centrará en la edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen extranjero y etnia.

Preguntas:

Nos interesaría tener información y también conocer su opinión acerca del modo como se desarrollan los **procesos selectivos de acceso al empleo del PAS** en la universidad de Córdoba. Al respecto.

- ¿Participan los Servicios de Apoyo (Unidad de Igualdad, Servicio de Atención a la Diversidad...) de alguna manera (por ejemplo, asesorando) en los procesos de acceso al empleo para asegurar igualdad de oportunidades y condiciones?
- Si no se da esa participación ¿crees que sería de interés que hubiera una participación de di-



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

chos servicios? ¿Mejoraría en algún sentido la inclusión de distintos colectivos en situación de vulnerabilidad? ¿Qué propuestas haríais para la implementación de esta participación?

Con su apoyo o sin él de esos servicios específicos, ¿qué estrategias utilizan/implementan las comisiones responsables de selección para:

- ¿garantizar los principios de accesibilidad y diseño universal en los procesos selectivos de acceso?

- ¿evaluar las necesidades de los/as aspirantes?

- ¿gestionar los ajustes razonables que aseguren la igualdad de oportunidades y condiciones?

- ¿considerar en la baremación de los méritos la situación de vulnerabilidad?

- ¿implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo?



ANEXO 13.

Cuestionario de preguntas abiertas a Vicerrectorado de Estudios de Grado, Calidad e Innovación Docente

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS ABIERTAS
VICERRECTORADO DE ESTUDIOS DE GRADO, CALIDAD E INNOVACIÓN DOCENTE

Información de contexto para el informante

Investigadoras: María García-Cano Torrico, Eva Hinojosa Pareja, Elisa Pérez Gracia, Azahara Jiménez Millán y Clara Bravo Torres (Departamento de Educación, Universidad de Córdoba).

Objetivos del proyecto:

- Identificar la presencia, participación y progreso de distintos colectivos en la institución universitaria de la Universidad de Córdoba (estudiantes, PDI, PD y PAS), en relación con la edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen extranjero y etnia.
- Conocer cuál es el estado actual de las políticas, actuaciones y procedimientos en la Universidad de Córdoba. En particular, se pretende realizar una foto fija del estado actual de la universidad atendiendo a los ámbitos siguientes:

- Organización institucional y gobernanza.

- Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de la universidad.
- Estudiantado.
- Personal de la universidad (PDI, PI y PAS).

c) Servir de palanca para que las estructuras y los actores activen e impulsen procesos de mejora sobre inclusión en la universidad de Córdoba.

Aclaración terminológica: Cuando aludimos a perspectiva inclusiva o políticas inclusivas hacemos referencia a políticas dirigidas a aminorar o eliminar situaciones de vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentación de personas en la institución. Estas situaciones son clasificadas atendiendo a características señaladas a nivel internacional por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) o el reciente informe Eurydice (2022) sobre inclusión en educación superior, entre las que este Diagnóstico se centrará en la edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen extranjero y etnia.

Cuerpo de la entrevista

Nos interesaría conocer su opinión acerca de la incorporación de una perspectiva inclusiva en los contenidos de los distintos planes de estudios y actividades formativas de la institución.



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

- ¿Conoce si existen materias o menciones relacionadas con la inclusión en los planes de estudio de la UCO? ¿En qué titulaciones o Facultades cree usted que son más habituales? ¿Hay alguna titulación en concreto que destacaría a este respecto?
- ¿Existen títulos específicos orientados a la inclusión o al Diseño Universal?
- En el caso de existir titulaciones específicas o materias concretas, ¿sabe si dispone la UCO (o sus centros y facultades) de mecanismos de revisión de este tipo de contenido en las memorias de verificación de los títulos?
- De no ser así, ¿considera que sería de interés desarrollar políticas de calidad de los títulos conscientes de una perspectiva inclusiva?
- En esos procesos de diseño de títulos y aseguramiento de su calidad, ¿sería deseable involucrar a grupos de interés externos a la UCO?
- ¿Cree que esos procesos (diseño de títulos y aseguramiento de su calidad) son lo suficientemente flexibles como para implementar el Diseño Universal de Aprendizaje en el currículum?
- Por último, en cuanto a la organización de la docencia, ¿consideran criterios de prioridad para algún/algunos colectivos en lo concerniente a los horarios y tamaño de los grupos? De ser así, ¿cuáles son esos criterios? ¿cómo se formulan?



ANEXO 14.

Cuestionario de preguntas abiertas a Vicedecanatos y Subdirecciones de Ordenación Académica

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS ABIERTAS VICEDECANATOS Y SUBDIRECCIONES DE ORDENACIÓN ACADÉMICA

Información de contexto para informante

Investigadoras: María García-Cano Torrico, Eva Hinojosa Pareja, Elisa Pérez Gracia, Azahara Jiménez Millán y Clara Bravo Torres (Departamento de Educación, Universidad de Córdoba).

Objetivos del proyecto:

a) Identificar la presencia, participación y progreso de distintos colectivos en la institución universitaria de la Universidad de Córdoba (estudiantes, PDI, PD y PAS), en relación con la edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen extranjero y etnia.

b) Conocer cuál es el estado actual de las políticas, actuaciones y procedimientos en la Universidad de Córdoba. En particular, se pretende realizar una foto fija del estado actual de la universidad atendiendo a los ámbitos siguientes: organización institucional y gobernanza, uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de la universidad,

estudiantado y personal de la universidad (PDI, PI y PAS).

c) Servir de palanca para que las estructuras y los actores activen e impulsen procesos de mejora sobre inclusión en la universidad de Córdoba.

Aclaración terminológica: Cuando aludimos a perspectiva inclusiva o políticas inclusivas hacemos referencia a políticas dirigidas a aminorar o eliminar situaciones de vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentación de personas en la institución. Estas situaciones son clasificadas atendiendo a características señaladas a nivel internacional por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) o el reciente informe Eurydice (2022) sobre inclusión en educación superior, entre las que este Diagnóstico se centrará en la edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen extranjero y etnia.

Preguntas:

Nos interesaría conocer su opinión acerca de la incorporación de una perspectiva inclusiva en los planes de estudios y actividades formativas que se imparten en su Facultad o Escuela.

- ¿Conoce si existen materias o menciones relacionadas con la inclusión en los planes de estudio? ¿En qué titulaciones cree usted que son



- más habituales? ¿Hay alguna titulación en concreto que destacaría a este respecto?
- ¿Existen títulos específicos orientados a la inclusión o al Diseño Universal?
 - En el caso de existir titulaciones específicas o materias concretas, ¿se dispone de mecanismos de revisión de este tipo de contenido en las memorias de verificación de los títulos?
 - De no ser así, ¿considera que sería de interés desarrollar políticas de calidad de los títulos conscientes de una perspectiva inclusiva?
 - En esos procesos de diseño de títulos y aseguramiento de su calidad, ¿sería deseable involucrar a grupos de interés externos a la UCO? ¿qué grupos?
 - ¿Cree que esos procesos (diseño y aseguramiento de su calidad) son lo suficientemente flexibles como para implementar el Diseño Universal de Aprendizaje en el currículum?
 - Por último, en cuanto a la organización de la docencia, ¿se consideran en su Facultad o Escuela criterios de prioridad para algún/algunos colectivos en lo concerniente a los horarios y tamaño de los grupos? De ser así, ¿cuáles son esos criterios? ¿cómo se formulan?



ANEXO 15.

Protocolo grupo focal con estudiantes

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: GRUPO FOCAL

ESTUDIANTES Y RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas participantes:

Hora de comienzo:

Duración aproximada:

Lugar del grupo focal:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado el grupo focal, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso del grupo focal importantes a la hora de analizar el contenido.

Documentación que aportan las personas participantes:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto/rol:

Descripción de su actividad:



3. Cuerpo del protocolo

Aclaraciones iniciales

Las preguntas están estructuradas en cuatro ámbitos distintos: políticas de captación del estudiantado, procesos de acogida de nuevo estudiantado, entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales) y política estudiantil universitaria.

Todos los y las participantes no tienen que responder a todas las preguntas. Lo harán según su experiencia y conocimientos en cada caso.

Habrán preguntas en las que hagamos referencia a grupos de estudiantes en situación de vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentación asociada a su edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen extranjero y etnia. Informes nacionales e internacionales insisten en que estas circunstancias no han sido tradicionalmente consideradas por la universidad, ocasionando dificultades.

BLOQUE C. ESTUDIANTADO

- En cuanto a la comunicación y coordinación con otras enseñanzas previas a la universidad (enseñanzas medias, superiores, centros de adultos...), ¿Qué acciones de información y orientación con otras etapas (jornadas puertas abiertas, encuentros...) se desarrollan? ¿Creéis que tienen un enfoque inclusivo? (por qué, diferencias entre distintos lugares -Facultades, servicios generales, ...)
- En cuanto a los medios que se utilizan para difundir la información al alumnado de etapas previas a la universidad, ¿son accesibles los medios? ¿se incluye información relativa al acceso a la universidad? (distintas modalidades de acceso, la existencia de servicios de apoyo y ajustes razonables, adaptaciones curriculares, servicios de orientación...) ¿esta información se dirige a todos o colectivos específicos?

- En cuanto a los programas para facilitar la transición del alumnado...

¿los conocéis? (adaptaciones pruebas de acceso, cupos de reserva, becas...) ¿qué os parecen? ¿deberían extenderse a más condiciones? ¿eliminarse? ¿mantenerse en el tiempo?

¿conocéis o habéis hecho uso de los servicios de orientación de la universidad? ¿creéis que funcionan para aquellos casos en los que se necesite un cambio de titulación o reorientación de los estudios?

- ¿Qué iniciativas existen en la UCO para trabajar de forma colaborativa con entidades, familias, etc. de colectivos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación? Dentro de estas iniciativas, ¿cómo se implica a los y las estudiantes? (becas, ...)
- Una vez ya están los y las estudiantes matriculados en la universidad,

¿son accesibles los procedimientos administrativos, el acceso a servicios de apoyo, los catálogos de servicios, la información sobre lo que ofrece la universidad, programas de movilidad y cooperación, etc.?

¿conoces/asistes/participas en actividades de sensibilización sobre accesibilidad e inclusión?

¿hay algún plan de comunicación inclusiva? Si lo hay, ¿tiene en cuenta la coordinación entre servicios de apoyo (dentro y fuera de la universidad)?

- ¿Conocéis/participáis en actividades extracurriculares y/o formación transversal sobre inclusión? ¿creéis que la formación que se imparte sobre el uso de los servicios universitarios (biblioteca, conserjería...) es accesible/inclusiva?
- ¿Se realizan campañas y actuaciones para el estudiantado sobre participación en órganos de gobierno y en la vida universitaria? ¿en algún caso se dirigen a colectivos específicos para promover su presencia y participación en estos órganos?



ANEXO 16.

Protocolo grupo focal con PTGAS

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN
EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: GRUPO FOCAL

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Y RESPONSABLE DEL ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas participantes:

Hora de comienzo:

Duración aproximada:

Lugar del grupo focal:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado el grupo focal, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso del grupo focal importantes a la hora de analizar el contenido.

Documentación que aportan las personas participantes:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto/rol:

Descripción de su actividad:



3. Cuerpo del protocolo

Aclaraciones iniciales

Las preguntas están estructuradas en cuatro ámbitos distintos: políticas de captación del estudiantado, procesos de acogida de nuevo estudiantado, entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales) y política estudiantil universitaria. Todos los y las participantes no tienen que responder a todas las preguntas. Lo harán según su experiencia y conocimientos en cada caso.

Habrán preguntas en las que hagamos referencia a grupos de estudiantes en situación de vulnerabilidad, desigualdad o infrarrepresentación asociada a su edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen extranjero y etnia. Informes nacionales e internacionales insisten en que estas circunstancias no han sido tradicionalmente consideradas por la universidad, ocasionando dificultades.

BLOQUE D1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

En cuanto a los procesos selectivos de acceso al empleo:

- ¿Participan los Servicios de Apoyo (Unidad de Igualdad, Servicio de Atención a la Diversidad...) de alguna manera en los procesos de acceso al empleo para asegurar igualdad de oportunidades y condiciones?
- ¿Qué estrategias utilizan/implementan las comisiones responsables de selección para: i) garantizar los principios de accesibilidad y diseño universal, ii) evaluar las necesidades de los/as aspirantes, iii) gestionar los ajustes razonables que aseguren la igualdad de oportunidades y condiciones, iv) considerar en la baremación de los méritos la situación de vulnerabilidad, implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo?

- ¿Creéis que sería de interés que hubiera una participación (si no la hay) de los servicios de apoyo en los procesos de acceso? ¿Mejoraría en algún sentido la inclusión de distintos colectivos en situación de vulnerabilidad? ¿Qué propuestas haríais para la implementación de esta participación (si no la hubiera)?
- Respecto a la promoción del cupo de reserva de plazas para personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas en las convocatorias de empleo: ¿Se reserva un cupo de plazas en las convocatorias de empleo para personas pertenecientes a algunos colectivos? ¿Se suelen cubrir? ¿Suelen acogerse a este cupo las personas pertenecientes al colectivo?
- ¿Existe un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias/ capacidades funcionales para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno? En caso negativo, ¿creéis que sería de interés? ¿favorecería la inclusión del PAS en la UCO? ¿cómo consideráis que podría llevarse a cabo? ¿Cómo lo difundirías? ¿A quiénes? En caso afirmativo, ¿cómo se difunde esta información entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos?

Respecto a los ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno:

- ¿De quién dependen los ajustes razonables en el puesto de trabajo y entorno?
- ¿Se trata del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales? ¿Participa de alguna manera el Servicio de Atención a la Diversidad? ¿Lo consideráis de interés?
- ¿Cómo se lleva a cabo el diagnóstico de las necesidades en el puesto de trabajo que una persona pueda tener?
- ¿Cómo se concretan necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo?



- ¿Se analizan periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo? ¿De qué manera?
- En el diagnóstico de necesidades ¿se especifican los ajustes razonables para el desarrollo competente de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo?
- ¿Se revisan de manera periódica necesidades que puedan surgir a lo largo de la carrera laboral del PAS?
- ¿Hay ajustes razonables en las pruebas? ¿Cómo se garantizan los ajustes razonables en las pruebas? ¿Es algo sistematizado? En caso negativo, ¿se podrían sistematizar las medidas y ajustes considerando las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas? ¿Cómo lo propondrías?
- ¿Se publicita que estas medidas y ajustes en las pruebas se realizan de manera accesible y transparente? ¿Cómo? ¿Habría que mejorar esto?

En cuanto a la flexibilización de la jornada laboral:

- ¿Cómo se acomodan las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (o equivalente) teniendo en cuenta las circunstancias personales y de salud asociadas a la discapacidad u otra situación de vulnerabilidad?

En la promoción interna y la carrera profesional:

- ¿Cómo se difunden los concursos de promoción interna y/o contratación pública o privada? ¿Consideráis que es accesible?
- ¿Cómo se podría fortalecer esta difusión para que fuera más accesible para todas las personas?

En relación con la estabilidad de la situación laboral:

- ¿Existe un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as en situación de desigualdad, vulnerabilidad o infrarrepresentadas (sexo, personas en situación de discapacidad, socioeconómico, origen extranjero, etnia) con la suficiente financiación? ¿Consideráis que es necesario? ¿Mejoraría la estabilidad laboral?
- ¿Hay políticas salariales de efecto redistributivo para lograr progresivamente una mayor igualdad? ¿Las consideráis de interés o necesarias? ¿Cuáles propondrías? ¿De qué tipo?





ANEXO 17.

Protocolo grupo focal con PDI

PROYECTO DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FASE II, TRABAJO DE CAMPO

INSTRUMENTOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Tipo: GRUPO FOCAL

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

Nombre del investigador/a:

Fecha de la entrevista:

Número de personas participantes:

Hora de comienzo:

Duración aproximada:

Lugar del grupo focal:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado el grupo focal, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso del grupo focal importantes a la hora de analizar el contenido.

Documentación que aportan las personas participantes:

2. Datos personales

Sexo:

Edad:

Formación:

Tiempo en el puesto/rol:

Descripción de su actividad:



3. Cuerpo del protocolo

BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA

- ¿Conoce si existen materias o menciones relacionadas con la inclusión en los planes de estudio de la UCO? ¿En qué titulaciones o Facultades cree usted que son más habituales? ¿Hay alguna titulación en concreto que destacaría a este respecto?
- ¿Existen títulos específicos orientados a la inclusión o al Diseño Universal?
- En el caso de existir titulaciones específicas o materias concretas, ¿sabe si dispone la UCO (o sus centros y facultades) de mecanismos de revisión de este tipo de contenido en las memorias de verificación de los títulos?
- De no ser así, ¿considera que sería de interés desarrollar políticas de calidad de los títulos conscientes de una perspectiva inclusiva?
- En esos procesos de diseño de títulos y aseguramiento de su calidad, ¿sería deseable involucrar a grupos de interés externos a la UCO?
- ¿Cree que esos procesos (diseño de títulos y aseguramiento de su calidad) son lo suficientemente flexibles como para implementar el Diseño Universal de Aprendizaje en el currículum?
- ¿Creéis que está presente el Diseño Universal en el Plan de Formación del Profesorado? (metodológicamente, cursos específicos...)

Bloque D2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR

PROCESOS DE ACCESO A LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA

En relación con la **sensibilización y difusión** de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora:

- ¿Se piensa en la institución en la sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora? ¿Cómo? ¿Forma parte este aspecto del plan estratégico?

- ¿Se realiza algún de actividades de sensibilización dirigidas a líderes?

En cuanto a la **Fijación de baremos accesibles** para la incorporación de PDI:

- ¿Hay una fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI?
- ¿Se adecúan de manera justificada, los criterios y requisitos definidos por los órganos competentes, para posibilitar la contratación de PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados (asociados/as, ayudantes doctores, contratados/as doctores, ...)?

En cuanto al **desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación**:

- ¿Me puede contar sobre si la UCO piensa o tiene implantadas políticas proactivas de acceso a doctorados, convocatorias de profesorado no permanente o interino, convocatorias de ayuda a la investigación y planes propios de becas, formación y proyectos de innovación docente?
- Recientemente, la UCO ha desarrollado un procedimiento para la incorporación de reserva de cupo de personas con discapacidad en las convocatorias para PDI, ¿verdad? No sé si me puedes contar un poquito cómo ha sido, en el caso de que ya estuvieras en el cargo... ¿Qué dificultades os estáis encontrando? ¿Hay resistencias a su implementación? ¿Es de obligado cumplimiento por los departamentos?

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y EL ENTORNO

En cuanto a la **adaptación del puesto** de trabajo y del entorno:

- ¿Hay un diagnóstico de las necesidades en el puesto de trabajo? ¿O es a demanda...?



- ¿El órgano de decisión de diagnosticar necesidades y/o determinar ajustes razonables es el vicerrectorado? ¿O prevención?
- En caso de necesarios ajustes razonables para el desempeño de la actividad docente e investigadora, ¿se gestiona con el PDI en situación de vulnerabilidad/infrarrepresentados (sexo, discapacidad, origen extranjero, religión...)? ¿quién lo gestiona y cómo se lleva a cabo esta gestión?
- ¿Hay algún tipo de asesoramiento personalizado para dar respuesta a las necesidades de apoyo en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición? ¿hay solicitudes de necesidades de apoyo por parte de PDI en situación de vulnerabilidad? ¿Se da este apoyo a demanda?
- ¿Y apoyo en el proceso de solicitud de acciones de I+D+I? ¿Hay demanda? ¿Cómo se canalizan estas medidas de apoyo?

En cuanto a un **acompañamiento** para el ejercicio de la docencia y la investigación, conozco, por ejemplo, en la Facultad de Ciencias de la educación un documento para profesorado novel, no recuerdo ahora mismo si recoge algún aspecto para PDI en situación de vulnerabilidad/infrarrepresentación. ¿Es esto algo común en todos los Centros? ¿Hay algún **plan de mentoría** en las primeras etapas de la carrera docente e investigadora, conforme a las necesidades manifestadas por el PDI con en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados? ¿Se coordina desde los departamentos? ¿Lo ves necesario o de interés

En relación con el diagnóstico de necesidades,

- ¿Hay impulso de medidas de ayudas a la docencia y la investigación?
- ¿Hay implementación de un plan de acción positiva, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, que facilite la incorporación en la docencia y la investigación de manera progresiva (reducción inicial de créditos de docencia, becarios de investigación...)?

DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA

El siguiente bloque de **desarrollo de la carrera docente e investigadora**,

- ¿Cómo se asesora para la promoción y la investigación?

- Políticas salariales de efecto redistributivo para lograr progresivamente una mayor igualdad, ¿se adoptan? ¿Lo consideras necesario, oportuno? ¿Lo piensa la Universidad?

POLÍTICA INSTITUCIONAL Y GOBERNANZA

A propósito de la **política institucional y gobernanza**,

- ¿Se alinean las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados?

En este sentido, ¿se piensa o hay formación dirigida a líderes? ¿Cómo se articulan estas actividades o cómo serían?

- ¿Se impulsan criterios para la incorporación de PDI en situación de vulnerabilidad?
- ¿Se piensa desde la Institución en garantizar la presencia de PDI en situación de vulnerabilidad/infrarrepresentados en órganos? El nuevo equipo rectoral ha pensado en la paridad en sexo...

En cuanto a la difusión de actuaciones entre las universidades (espacios de encuentro, jornadas, congresos) en este sentido... ¿hay? ¿Se promueve? ¿Sería de interés?

Ante la ausencia de un Plan Integral de Inclusión,

- ¿considera la institución de interés una comisión asesora u observatorio que oriente la política universitaria del equipo de dirección en materia de inclusión y equidad?



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

- ¿En qué sentido impulsaría la inclusión en la institución?
- ¿Hay algún tipo de promoción de proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados en la universidad?
- ¿Piensas que sería de interés que lo hubiese si no los hay?
- ¿En qué sentido? ¿O cuáles hay y cómo mejora la vida universitaria, laboral del PDI?



ANEXO 18.

Consentimiento informado para participantes en el diagnóstico de inclusión UCO

El propósito de este documento de consentimiento de confidencialidad y de ética es proveer a las y los participantes en esta investigación de una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participante.

Investigadoras: María García-Cano Torrico, Eva Hinojosa Pareja, Elisa Pérez Gracia y Azahara Jiménez Millán (Departamento de Educación, Universidad de Córdoba).

Objetivos del proyecto:

- a) Identificar la presencia, participación y progreso de distintos colectivos en la institución universitaria de la Universidad de Córdoba (estudiantes, PDI, PD y PAS), en relación con la edad, sexo, discapacidad, condición socioeconómica, origen extranjero y etnia.
- b) Conocer cuál es el estado actual de las políticas, actuaciones y procedimientos en la Universidad de Córdoba. En particular, se pretende realizar una foto fija del estado actual de la universidad atendiendo a los ámbitos siguientes:
 - Organización institucional y gobernanza.
 - Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de la universidad.
 - Estudiantado.
 - Personal de la universidad (PDI, PI y PAS).

- c) Servir de palanca para que las estructuras y los actores activen e impulsen procesos de mejora sobre inclusión en la universidad de Córdoba.

De acuerdo con lo anterior, se SOLICITA su participación de manera voluntaria en la investigación mediante la entrevista o grupo focal (según sea el caso). Dicha estrategia será grabada en audio de forma que los datos puedan ser tratados con fines académicos, de investigación y transferencia del conocimiento. Los datos serán tratados confidencialidad.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento. Igualmente, puede retirar del proyecto sus datos, la entrevista/grupo focal y demás, en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista/grupo focal le parece incómoda tiene usted el derecho de hacerse saber al investigador/a o no responderlas.

De antemano agradecemos su participación

[Todos los datos carácter personal, obtenidos en este estudio son confidenciales y se tratarán conforme a la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.]

I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

YO,acepto participar voluntariamente en esta investigación.

De igual manera, declaro que:

1. He recibido información sobre los objetivos de la investigación.
2. La entrevista o grupo focal será grabado en formato audio.
3. Sé que en cualquier momento puedo dejar de participar en esta investigación.
4. He sido informado/a de que se tomarán las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos proporcionados, así como garantizar el buen uso de estos.
5. La información sobre procedimientos y propósitos acerca del estudio podrá ser ampliada una vez concluida mi participación.
6. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria.

ACEPTO

NO ACEPTO

Fecha:

Nombre de participante

Firma:

Fecha:

Nombre de investigadora

Firma:



ANEXO 19.

Listado de documentación y de páginas web analizadas

Documentación

- Acuerdo de Claustro, en sesión extraordinaria de 6 de noviembre de 2020 [Universidad de Córdoba]. Se añade una disposición adicional cuarta al Reglamento Electoral de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 6 de noviembre de 2020. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2020/00748>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión extraordinaria de 28 de junio de 2021 [Universidad de Córdoba]. Reglamento 35/2019 de los estudios de Máster Universitarios. Publicado en BOUCO 2 de julio de 2020. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2020/00434>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria 17 de diciembre de 2021 [Universidad de Córdoba]. Reglamento 57/2020 de los Estudios de Doctorado de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO el 19 de diciembre de 2021. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2021/01186#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria 18 de diciembre de 2020 [Universidad de Córdoba]. Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 19 de diciembre de 2020. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2020/00920#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria 23 de febrero de 2023 [Universidad de Córdoba]. Reglamento 5/2023 de Convivencia universitaria de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 24 de febrero de 2023. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00209#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria 26 de octubre de 2018 [Universidad de Córdoba]. Reglamento 1/2018 de Formación del Profesorado de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 26 de octubre de 2018. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2018/00670#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 1 de julio de 2016 [Universidad de Córdoba]. Reglamento para el procedimiento de la Solicitud de Personal docente e investigador por necesidades Docentes en la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO el 1 de julio de 2016. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2016/00308#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 19 de julio de 2019 [Universidad de Córdoba]. Plan de Voluntariado Solidario de la Universidad de Córdoba 2019/2021. Publicado en BOUCO 22 de julio de 2019. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2019/00572>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 19 de marzo de 2018 [Universidad de Córdoba]. III Estrategia de Cooperación y Educación para el Desarrollo de la Universidad de Córdoba 2018-2021. Publicado en BOUCO el 20 de marzo de 2018. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2020/00256>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 21 de diciembre de 2017 [Universidad de Córdoba]. Procedimiento para la prevención y resolución de conflictos en materia de acoso en la Universidad de Córdoba, 2017. Publicado en BOUCO 21 de diciembre de 2017. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2017/00817#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 23 de julio de 2021 [Universidad de Córdoba]. Reglamento del Centro Intergeneracional Francisco Santisteban de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 23 de julio de 2021. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios.htm?cid=732033#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 23 de mayo de 2017 [Universidad de Córdoba].



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

- ba]. I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 24 de junio de 2017. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2017/00348#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 24 de junio de 2015 [Universidad de Córdoba]. Normativa para la figura de coordinador/a de titulación. Publicado en BOUCO 25 de junio de 2015. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2015/00236#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 24 de mayo de 2021 [Universidad de Córdoba]. Reglamento 31/2021 de funcionamiento del Aula de Mejora Educativa de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO el 24 de mayo de 2021. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2021/00811>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 25 de febrero de 2022 [Universidad de Córdoba]. Plan de Innovación y buenas prácticas docentes 2022/2023. Publicado en BOUCO 1 de marzo de 2022. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/00268#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 25 de mayo de 2016 [Universidad de Córdoba]. Reglamento de Creación y Regulación del Servicio de Atención a la Diversidad (SAD) de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 30 de mayo de 2016. https://www.uco.es/servicios/sad/images/documentos/Reglamento_Servicio_Atencion_Diversidad.pdf
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 25 de mayo de 2016 [Universidad de Córdoba]. Reglamento por el que se establece el procedimiento para cubrir necesidades docentes surgidas de forma extraordinaria en la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 31 de mayo de 2016. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2016/00255#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 25 de noviembre de 2022 [Universidad de Córdoba]. Reglamento 26/2022 de funcionamiento del Aula de Sinhogarismo de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO el 29 de noviembre de 2022. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/01159>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 25 de noviembre de 2022 [Universidad de Córdoba]. IV Estrategia de Cooperación y Educación para el Desarrollo de la Universidad de Córdoba 2022-2025. Publicado en BOUCO el 29 de noviembre de 2022. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/01157>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 27 de febrero de 2020 [Universidad de Córdoba]. Reglamento de Reconocimiento de las Actividades docentes, de investigación y de gestión del profesorado de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 27 de febrero de 2020. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2020/00200>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 27 de marzo de 2020 [Universidad de Córdoba]. Reglamento General de Aulas de Proyección Social y Cultural de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO el 27 de marzo de 2020. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2020/00256>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 27 de mayo de 2015 [Universidad de Córdoba]. Bases reguladoras para la concesión de tutores de movilidad internacional de Grado de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 01 de junio de 2015. https://www.uco.es/internacional/movilidad/images/documentos/Bases_Reguladoras_Tutores_Movilidad_Internacional.pdf
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de abril de 2023 [Universidad de Córdoba]. Modificación del Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO el 3 de mayo de 2023. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00526#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de abril de 2017 [Universidad de Córdoba]. Reglamento para Compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica en la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 3 de mayo de 2017. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2017/00306>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de abril de 2017 [Universidad de Córdoba]. Reglamento por el que se establece el procedimiento para la distribución de la carga docente en la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 3 de mayo de 2017. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2017/00305>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de junio de 2018 [Universidad de Córdoba].



- Reglamento por el que se regula el Plan de Acción Tutorial de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO el 3 de mayo de 2016. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2016/00207#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de octubre de 2022 [Universidad de Córdoba]. Reglamento Orgánico 1/2018, que regula la organización y funcionamiento del Consejo de Gobierno, 2018. Publicado en BOUCO 4 de octubre de 2018. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/01055>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de septiembre de 2021 [Universidad de Córdoba]. VIII Plan Anual de Becas Propias para estudiantes de la Universidad de Córdoba 2021/2022. Publicado en BOUCO 29 de septiembre de 2021. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2021/00910>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 29 de marzo de 2019 [Universidad de Córdoba]. Baremo General de Méritos para concurso de PDI Contratado. Publicado en BOUCO 02 de febrero de 2019. https://www.uco.es/gestion/laboral/images/laboral/normativa/NORMATIVA%20PROFESORADO%20NUEVA/Baremo_General_Meritos_PDI_Laboral_marz18.pdf
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 29 de septiembre de 2022 [Universidad de Córdoba (2022)]. IX Plan anual de captación de estudiantes Universidad de Córdoba curso 2022/2023 (IX PACE-UCO). Publicado en BOUCO 06 de octubre de 2022 <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/00918#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 29 de septiembre de 2022 [Universidad de Córdoba]. Procedimiento de reserva de plazas para personas con discapacidad en convocatorias de plazas de profesorado contratado, 2022. Publicado en BOUCO 4 de octubre de 2022. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/00900>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 3 de diciembre de 2018 [Universidad de Córdoba]. II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 04 de diciembre de 2018. <http://www.uco.es/vidauniversitaria/igualdad/images/documentos/plan-igualdad/ii-plan-igualdad.pdf>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 3 de junio de 2005 [Universidad de Córdoba]. Reglamento de la Cátedra de Estudios sobre las Mujeres "Leonor de Guzmán" de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 6 de noviembre de 2014. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios.htm?cid=732045#>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 30 de abril de 2021 [Universidad de Córdoba]. III Plan estratégico de la Universidad de Córdoba 2021/2024. Publicado en BOUCO 30 de abril de 2021. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2021/00489>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 30 de marzo de 2023 [Universidad de Córdoba]. Programa de Apoyo a la equidad PAE-UCO, 2023. Publicado en BOUCO 11 de abril de 2023. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00429>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 31 de enero de 2023 [Universidad de Córdoba]. Convocatoria de la Colección de Estudios de Género "Simone De Beauvoir, 2023" de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 1 de febrero de 2023. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00097>
- Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 31 de enero de 2023 [Universidad de Córdoba]. Plan para el fomento de plurilingüismo en la Universidad de Córdoba, 2023-2026. Publicado en BOUCO el 1 de febrero de 2023. https://www.uco.es/poling/wp-content/uploads/2023/03/PlanPlurilinguismo_2023-2026.pdf
- Acuerdo de Consejo, en sesión ordinaria de 26 de marzo de 2021 [Universidad de Córdoba]. Modificación del Reglamento del Servicio Central de Apoyo a la investigación (SCAI) en la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 26 de marzo de 2021. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2021/00370#>
- Compromiso ético del rector y de los miembros del consejo de dirección de la Universidad de Córdoba de 26 de julio de 2022 [Universidad de Córdoba]. https://www.uco.es/assets-portada/images/compromiso_etico.pdf
- Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de octubre de 2010. [Universidad de Córdoba]. Creación y Regulación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/vidauniversitaria/igualdad/images/documentos/acciones-igualdad/reglamento-unidad-igualdad.pdf>
- Convenio de colaboración entre la fundación CajaSur, fundación CONVISUR y la fundación universitaria



- para el desarrollo de la provincia de Córdoba para la puesta en marcha del programa "becas Fundación CajaSur 2022-2023", 2022. Universidad de Córdoba. 28 de octubre de 2022. https://fundecor.es/images/transparencia/Convenio_Fundación_CajaSur_Fundación_Convisur_FUNDECOR_2022.pdf
- Convenio específico de colaboración entre CRUE, Universidades Españolas y la Fundación ONCE para el Desarrollo y Ejecución del programa de Becas-Prácticas para el Curso Académico 2022/2023, en el Marco Del Programa Operativo De Inclusión Social Y Economía Social 2014-2020 VII Convocatoria, 2022. Universidad de Córdoba. 20 de octubre de 2022. <https://becas.fundacion-once.es/doc/CONVENIO%20y%20CONVOCA-TORIA%20BECAS%20CRUE%20Edición%2022-23.pdf>
- Decreto 212/2017 de 26 de diciembre [Universidad de Córdoba]. Modificación de Estatutos de la Universidad de Córdoba (BOJA núm. 4 de 5 de enero de 2018), aprobados por Decreto 280/2003, de 7 de octubre, de la Consejería de Economía y Conocimiento. Publicado en BOUCO 9 de enero de 2018. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2018/00013>
- Reglamento 17/2023 de Consejo de Gobierno en sesión ordinaria de 28 de abril de 2023 [Universidad de Córdoba]. Reglamento 17/2023 sobre Jornada de Trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la UCO. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00525#>
- Reglamento 22/2019 de Consejo de Gobierno de 28 de mayo de 2019 [Universidad de Córdoba]. Bases reguladoras del proyecto Las Palmeras de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 29 de mayo de 2019. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2019/00444>
- Reglamento 22/2023 de Consejo de Gobierno de 24 de mayo de 2023 [Universidad de Córdoba]. Bases Reguladoras de las Ayudas de alojamiento en residencias universitarias y manutención para personas refugiadas procedentes del conflicto en Ucrania. Publicado en BOUCO 25 de mayo 2023. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00610>
- Reglamento 23/2023 de Consejo de Gobierno de 24 de mayo de 2023 [Universidad de Córdoba]. Bases Reguladoras de las Ayudas a personas refugiadas procedentes del conflicto en Ucrania para la realización de actividades formativas. Publicado en BOUCO 25 de mayo de 2023. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00611>
- Reglamento 24/2019 de Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2019 [Universidad de Córdoba]. Régimen Académico de los estudios oficiales de grado en la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 23 de julio de 2019 <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2019/00582#>
- Reglamento 29/2019 de Consejo de Gobierno de 31 de diciembre de 2019 [Universidad de Córdoba]. Procedimiento para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales. Publicado en BOUCO 31 de octubre de 2019 <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2019/00755#>
- Reglamento 3/2018 de Consejo de Gobierno en sesión ordinaria de 3 de diciembre de 2018 [Universidad de Córdoba]. Bases Reguladoras para Ayudas del Plan Propio de Cooperación y Educación para el Desarrollo. Publicado en BOUCO 4 de diciembre de 2018. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2018/00757>
- Reglamento 32/2020 de Consejo de Gobierno de 28 de mayo de 2020 [Universidad de Córdoba]. Creación y funcionamiento de las Cátedras de Desarrollo Económico, Territorial y Proyección Sociocultural. Publicado en BOUCO 28 de mayo de 2020 <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2020/00311>
- Reglamento 10/2023 de Consejo de Gobierno en sesión ordinaria de 30 de marzo de 2023 [Universidad de Córdoba]. Bases Reguladoras de la Convocatoria de Premios de Investigación del Plan Propio de Investigación Enrique Aguilar Benítez de Lugo de la Universidad de Córdoba por el que se aprueban las. Publicado en BOUCO de 31 de marzo de 2023. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00399#>
- Reglamento 2/2023 de Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2023. [Universidad de Córdoba]. Reglamento 2/2023 por el que se establece la Acreditación de Competencia Lingüística para la obtención de los Títulos de Grado de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO el 2 de febrero de 2023. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00124#>
- Reglamento 6/2020 de Consejo de Gobierno en sesión ordinaria de 31 de enero de 2020 [Universidad de Córdoba]. Reglamento para regular la nominación institucional de espacios, premios y concursos de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO



- CO el 11 de febrero de 2020. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2020/00135#>
- Reglamento 9/2023 de Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2023 [Universidad de Córdoba]. Bases Reguladoras del procedimiento de Convocatorias de contratos del Plan Propio Investigación Enrique Aguilar Benítez de Luego de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 31 de marzo de 2023. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00395>
- Resolución de 10 de abril de 2023 [Universidad de Córdoba]. Convocatoria de Becas Solidarias. Curso 2022/2023. Publicado BOUCO 10 de abril de 2023. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00406>
- Resolución de 9 de enero de 2023 del Vicerrectorado de Estudiantes y Cultura, [Universidad de Córdoba]. Convocatoria de becas UCO-Campus deporte y equidad. Curso 2022/2023. Publicado en BOUCO 09 de enero de 2023. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00001#>
- Resolución de la Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social 27 de julio de 2022 [Universidad de Córdoba]. Convocatoria 2022 de voluntariado universitario de acompañamiento a alumnado del barrio de las Palmeras para cursar titulaciones oficiales de grado en la Universidad de Córdoba. Publicado BOUCO 27 de julio de 2022. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/00798> <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00333>
- Resolución de Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de 27 de julio de 2022 [Universidad de Córdoba]. Convocatoria de ayudas para favorecer la incorporación y promoción académica del alumnado del barrio de las palmeras en la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 27 de julio de 2022. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/00797>
- Resolución de Vicerrector de Estudiantes y Transparencia de 8 de noviembre de 2022 [Universidad de Córdoba]. Convocatoria de ayudas para el estudiantado en riesgo de exclusión social. Curso 2022/2023. Publicado en BOUCO 09 de noviembre de 2022. https://www.uco.es/pie/images/documentos/becas-ayudas/23-24/Resl_Conv_Ayudas_para_el_estudiantado_en_riesgo_exclusion_social.pdf
- Resolución del Rector de la Universidad de Córdoba de 22 de noviembre de 2011 [Universidad de Córdoba]. Reglamento de la Unidad de Inspección y Coordinación de la Docencia. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/01062#>
- Resolución del Vicerrector de Formación Continua, Empleabilidad y Emprendimiento 28 de abril de 2023 [Universidad de Córdoba]. Convocatoria de participación en el Programa GENLidera 2023 de la Universidad de Córdoba, dirigido a estudiantes universitarias matriculadas en el curso académico 2022/2023. Publicado BOUCO de 28 de abril de 2023. <http://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2023/00514>
- Resolución del Vicerrector de Formación Continua, Empleabilidad y Emprendimiento de 27 de octubre de 2022 [Universidad de Córdoba]. Programa de Becas- prácticas fundación ONCE-CRUE. Publicado en BOUCO 31 de octubre de 2022. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/01034>
- Resolución del Vicerrector de Investigación y Desarrollo Territorial de 21 de diciembre de 2021 [Universidad de Córdoba]. Programa UNIVERGEM 2021 de la Universidad de Córdoba. Publicado en BOUCO 22 de diciembre de 2021. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2021/01216>
- Resolución del Vicerrector de Estudiantes y Cultura de 14 de noviembre de 2022 [Universidad de Córdoba]. Convocatoria de becas y ayudas al estudiantado extranjero iberoamericano. Programa Iberoamérica-UCO Grado. Curso 2022-2023. Publicado en BOUCO 16 de noviembre de 2022. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/01090#>
- Resolución Rectoral de 22 de septiembre de 2022 [Universidad de Córdoba]. Normas de matrícula en la Universidad de Córdoba. Curso 2022.2023. Publicado en BOUCO 10 de octubre de 2022. <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2022/00942#>

Web UCO

- Aula de Mejora Educativa. <https://ameuco.wordpress.com/>
- Aula para el Desarrollo Cultural y Educativo en los Campamentos de Refugiados Saharauis. <http://www.uco.es/a-rasd/>
- Portal de Información al Estudiante (PIE) (s.f). Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/pie/>



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

- Portal de Información al Estudiante (s.f). *Convocatorias de becas propias*. Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/pie/becas-ayudas>
- Gabinete de comunicación (s.f). Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/servicios/actualidad/>
- Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba (BOUCO). Universidad de Córdoba. <https://sede.uco.es/bouco>
- Consejo de Estudiantes Facultad Filosofía y Letras (2023). *Guía de supervivencia del estudiante de la Facultad de Filosofía y Letras*. Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/filosofiyletras/images/documentos/consejo-estudiantes/guia-supervivencia.pdf>
- Servicio de Atención a la Diversidad (s.f). *Área de Inclusión*. Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/sad/>
- Oficina de Relaciones Internacionales (s.f). Universidad de Córdoba. <http://www.uco.es/internacional/movilidad/es/>
- Área de Solidaridad y Cooperación (s.f). Universidad de Córdoba: <http://www.uco.es/vidauniversitaria/cooperacion/>
- Portal de Información al Estudiante (s.f). *Consejo de estudiantes*. Universidad de Córdoba <https://www.uco.es/pie/representacion-estudiantil>
- Centro Intergeneracional "Francisco Santisteban" (s.f). Universidad de Córdoba <http://www.uco.es/catedrasyaulas/intergeneracional/>
- Unidad de Igualdad (s.f). Universidad de Córdoba. <http://www.uco.es/igualdad/>
- Área de Inclusión (s.f). *Curso universitario de capacitación profesional en competencias sociolaborales y personales (UCOIncluye)*. Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/sad/unidad-de-educacion-inclusiva-unei/ucoincluye>
- Atención a la Diversidad y Voluntariado (2023). *UniDiver-Summer, campus universitario de verano*. Universidad de Murcia. <https://www.um.es/web/adyv/diversidad/umudiversidad/novedades/proyectos/unidiversummer>
- Cátedra Intercultural Córdoba ciudad de encuentro (s.f). Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/catedraintercultural/>
- Cátedra Unesco de Resolución de Conflictos (s.f). Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/catedraunesco/>
- Instituto de Estudios de Posgrado (s.f). Máster universitario en Cultura de Paz, conflictos, educación y derechos humano. Universidad de Córdoba <https://www.uco.es/idep/cultura-de-paz>
- Instituto de Estudios de Posgrado (s.f). Máster universitario de Educación Inclusiva. Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/estudios/idep/educacion-inclusiva>
- Asociación de Estudiantes de Etnia Gitana (AEEG) Roma Trequejanó. Córdoba. <https://www.facebook.com/romatrequejano/>
- Formación e Innovación del Profesorado (s.f). *Formación del Profesorado*. Universidad de Córdoba.:<http://www.uco.es/organizacion/calidad/innovacion-educativa/es/formacion-del-profesorado>
- Unidad de Cultura científica y de Innovación (s.f). Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/ucci/es/>
- Programa electoral Manolo Torralbo (2022). Universidad de Córdoba: [programa_electoral.pdf \(uco.es\)](http://www.uco.es/programa_electoral.pdf)



