

RESUMEN EJECUTIVO

I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



UCOPress
Editorial Universidad
de Córdoba

Vicerrectorado de Igualdad,
Inclusión y Compromiso Social



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

Esta publicación es la versión resumida del libro con el mismo título, cuyos datos editoriales son:

ISBN

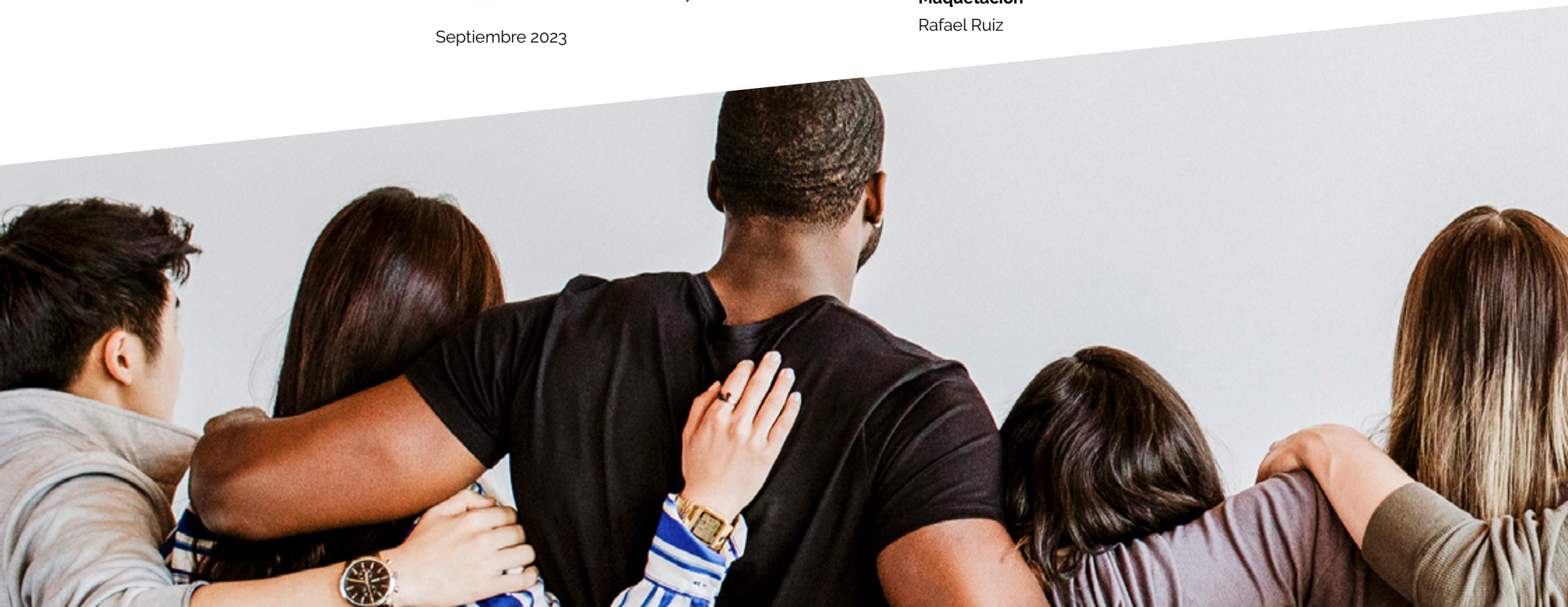
978-84-9927-806-3

Depósito legal

CO 857-2024

Maquetación

Rafael Ruiz



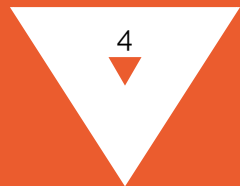
I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Vicerrectorado de Igualdad,
Inclusión y Compromiso Social



UCOPress
Editorial Universidad
de Córdoba





ÍNDICE

PRÓLOGO	6	6.2. BLOQUE B. USO DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE REVISIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES DE LA UNIVERSIDAD	20	7.2. PROPUESTAS VINCULADAS AL DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA (UCODINCLUSIÓN).....	30
INTRODUCCIÓN	7	6.3. BLOQUE C. ESTUDIANTADO	21	7.2.1. PROPUESTAS PARA EL BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA. .	30
1. OBJETIVO	8	6.4. BLOQUE D 1. PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PTGAS)	24	7.2.2. PROPUESTAS PARA EL BLOQUE B. USO DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE REVISIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES DE LA UNIVERSIDAD.....	31
2. VICERRECTORADO RESPONSABLE Y EQUIPO DE INVESTIGACIÓN	9	6.5. BLOQUE D 2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) Y PERSONAL INVESTIGADOR (PI).....	25	7.2.3. PROPUESTAS PARA EL BLOQUE C. ESTUDIANTADO	32
3. METODOLOGÍA	10	7. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LAS POLÍTICAS INCLUSIVAS EN LA UCO	29	7.2.3. PROPUESTAS PARA EL BLOQUE D-1. PTGAS.....	34
4. CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO	11	7.1. PROPUESTAS VINCULADAS AL ESTUDIO DE CIFRAS.....	29	7.2.4. PROPUESTAS PARA EL BLOQUE D-2 PDI y PI.....	35
5. LA INCLUSIÓN EN CIFRAS EN LA UCO	13			Agradecimientos	37
5.1. Presencia y progreso de estudiantado. . .	13				
5.2. Presencia del personal (PDI, PI y PTGAS)	16				
6. RESULTADOS	19				
6.1 BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA	19				



PRÓLOGO

Estimada comunidad universitaria,

Con gran compromiso, presento el primer Diagnóstico de Inclusión de la Universidad de Córdoba, que evidencia nuestra determinación por crear un entorno académico inclusivo y accesible. Este esfuerzo destaca tanto los avances logrados como los desafíos pendientes y sienta las bases para nuestro futuro Plan de Inclusión.

Este diagnóstico refleja la convicción de que la diversidad enriquece y la inclusión empodera, subrayando la importancia de un enfoque colectivo para alcanzar estos objetivos. Al comprometernos con la inclusión, abrimos camino hacia una universidad que no solo acepta, sino que valora activamente la diversidad en todas sus formas.

Agradezco sinceramente a todos los que han participado en la elaboración de este importante 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). Juntos, seguimos liderando con el ejemplo y estableciendo un referente de diversidad e inclusión, no solo para nuestra comunidad universitaria, sino para la sociedad en general.

Atentamente,

MANUEL TORRALBO RODRÍGUEZ

Rector de la 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) responde al compromiso que la institución adquiere con dichos avances y requisitos legales, siendo el trabajo previo a la elaboración del I Plan de Inclusión de la UCO que se proyecta en los próximos meses. Este será un proyecto pionero en esta universidad.



1. OBJETIVO

El objetivo del I Diagnóstico de Inclusión 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 (PTGAS) 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.



2. VICERRECTORADO RESPONSABLE Y EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

La elaboración de este trabajo ha sido impulsada desde el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, realizando el encargo en noviembre de 2022 a un grupo de investigadoras de la Universidad, pertenecientes al grupo de investigación Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) SEJ-433 – 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.



3. METODOLOGÍA

Se ha diseñado un instrumento de evaluación, denominado **UCODInclusión** compuesto por 5 bloques de contenido, 15 ámbitos, 35 tipos de actuación y 94 indicadores. Para su construcción, se ha tomado en consideración el instrumento elaborado por Aneca para diagnosticar la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas (Nyssen 2023); los resultados y recomendaciones derivadas de la evaluación sobre los Principios y Directrices para fortalecer la dimensión social de la educación superior en el Espacio Europeo de Educación Superior en Europa (Eurydice, 2022); y una revisión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas, en concreto, se seleccionaron conforme al objetivo del diagnóstico el O.4 (metas 4.3, 4.5 y 4.7), el O.5 (metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5), el O.10 (metas 10.3, 10.4) y el O.16 (metas 16.1, 16.3, 16.6 y 16.7).

Las técnicas usadas para recopilar los datos y responder al instrumento UCO-DInclusión han sido entrevistas, grupos focales, cuestionarios de preguntas abiertas y análisis de documentos y de páginas web.

Se ha contactado con más de medio centenar de personas de los distintos sectores y diferentes ámbitos de responsabilidad en la UCO. Se ha analizado asimismo la información contenida en 23 portales y espacios web institucionales y 65 documentos redactados por la UCO para distintos espacios de su política institucional (personal, docencia, investigación, transferencia, becas, organización institucional, gestión, prácticas externas) publicados con rango de acuerdos, reglamentos, resoluciones o convenios.

El tratamiento de los datos se ha realizado con rigor científico y con intención holística.



4. CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO

El I Diagnóstico de Inclusión de la UCO se organiza en un total de 6 capítulos, cada uno de estos puede leerse de forma independiente.

El capítulo uno es 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 del diagnóstico.

En el capítulo dos se contextualiza institucionalmente el desarrollo de las políticas inclusivas en la UCO a lo largo de su historia. Se pone especial atención en los hitos alcanzados y se muestra el 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 detallan las fases, el diseño del instrumento de evaluación (UCODInclusión), las técnicas usadas para recopilar los datos y el procedimiento de análisis.

En el capítulo cuatro se muestra 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 del diagnóstico propiamente dicho y su contenido se organiza mostrando los resultados de los cinco bloques analizados:

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

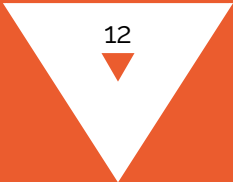
Bloque D-1. Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios (PTGAS)

Bloque D-2. Personal Docente e Investigador y Personal Investigador (PDI y PI).

Para cada tipo de actuación se identifican fortalezas y debilidades derivadas del análisis realizado. 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 para la elaboración del I Plan de Inclusión en la UCO.





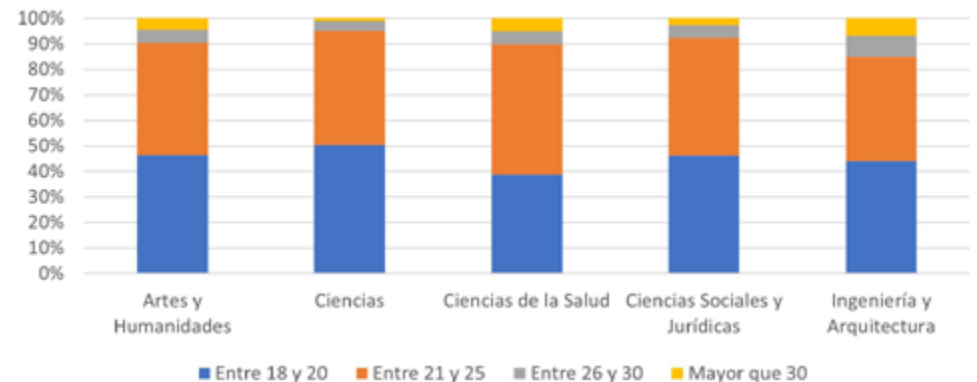
5. LA INCLUSIÓN EN CIFRAS EN LA UCO

5.1. Presencia y progreso de estudiantado

El análisis descriptivo de la presencia y progreso del estudiantado en función del sexo, edad, discapacidad, condición socioeconómica y origen, 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.

Las siguientes gráficas ilustran algunas tendencias al respecto en el estudiantado de Grado (que permanecen, aunque con distinta intensidad, en niveles académicos posteriores):

Figura 1. Porcentaje de estudiantes de Grado en función de su edad por macroáreas de conocimiento

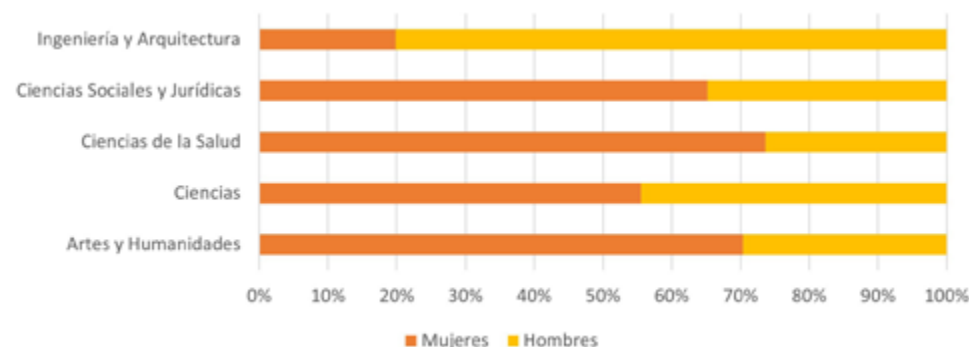


I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

La edad del estudiantado de Grado oscila mayoritariamente entre los 18 y los 25 años (83,89%), mientras que los mayores de 25 años representan un 8,46%. Al comparar porcentualmente las distintas macroáreas, es Ciencias la que presenta el mayor porcentaje de personas matriculadas entre 18 y 20 años, a la vez que el menor de mayores de 25 años. La macroárea en la que se encuentra el porcentaje más elevado de mayores 25 años es Ingeniería y Arquitectura.

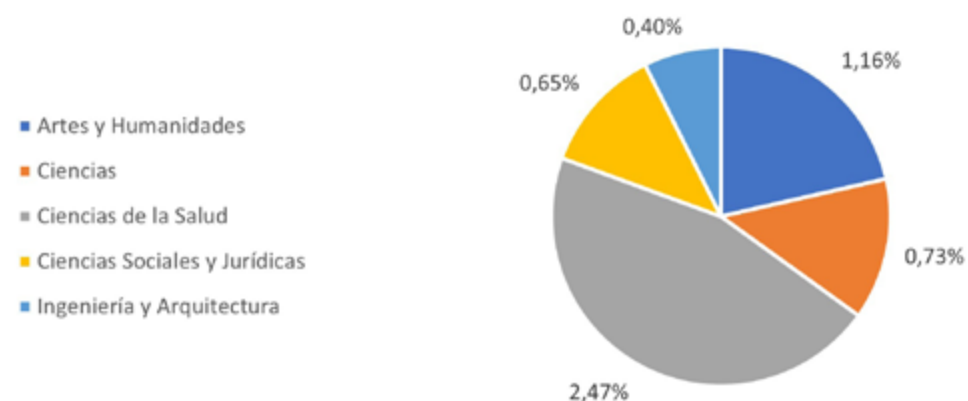
En cuanto al sexo, el 59,16% de estudiantes se identifican como mujeres, aunque su presencia difiere considerablemente en función del macroárea, lo que evidencia la brecha de género en las titulaciones de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), Ciencias de la Salud o Artes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

Figura 2. Porcentaje de mujeres y hombres en titulaciones de Grado por macroáreas de conocimiento



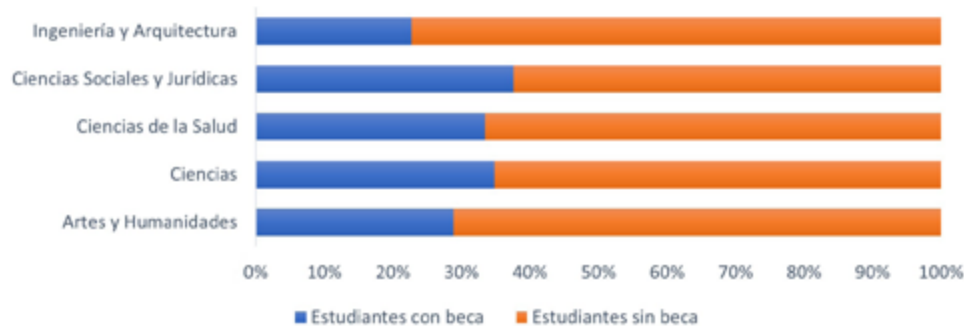
Del total de estudiantes de Grado, un 1,04% señala tener reconocido un porcentaje igual o superior al 33% de discapacidad. Cifra levemente superior al 1% correspondiente al estudiantado con discapacidad en universidades presenciales andaluzas (Dirección General de Personas con Discapacidad e Inclusión, 2022). Este porcentaje, a modo de promedio general, también se ve modificado en función de la macroárea, destacando Ingeniería y Arquitectura con el porcentaje más bajo respecto al total de su estudiantado.

Figura 3. Porcentaje de estudiantes de Grado con discapacidad respecto al total de estudiantes por macroáreas de conocimiento



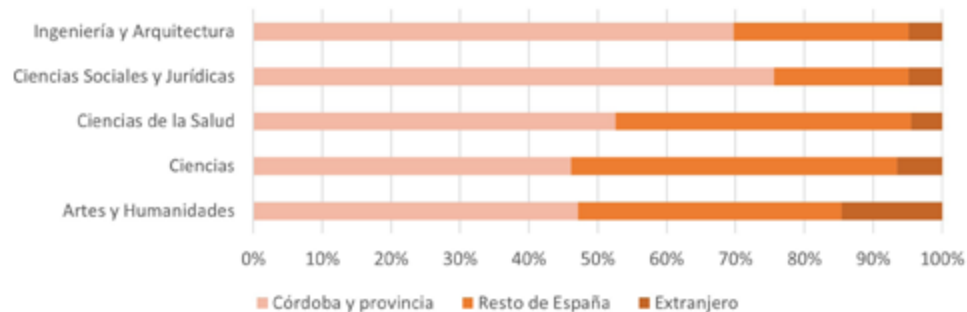
Respecto a la condición socioeconómica, un 32,55% de estudiantes han disfrutado durante el curso 2022-2023 de beca para cursar estudios de Grado, oscilando aproximadamente entre el 20% (Ingeniería y Arquitectura) y el 40% (Ciencias Sociales y Jurídicas) del total de estudiantado.

Figura 4. Porcentaje de estudiantes de Grado con beca y sin beca por macroáreas de conocimiento



Por último, el estudiantado de Grado de la UCO tiene su domicilio familiar en la ciudad de Córdoba o en la provincia de forma mayoritaria (61,12%). El 32,15% tienen su origen familiar en el resto de España, mientras que el 6,73% tienen origen extranjero. Como en condiciones anteriores, su distribución por macroáreas difiere, oscilando entre el 5% (Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud) y el 15% (Artes y Humanidades) aproximadamente respecto al total de estudiantes.

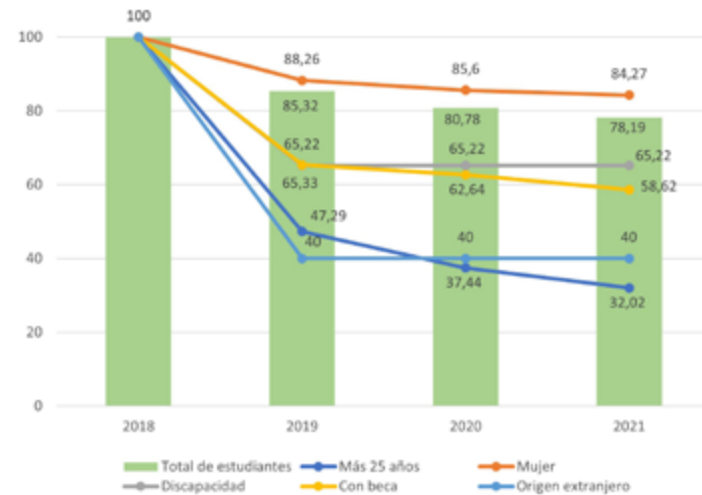
Figura 5. Porcentaje de estudiantes de Grado según su origen, por macroáreas de conocimiento



En cuanto al estudio del progreso de estudiantes de Grado, se ha realizado a partir de los datos de matriculación y la tasa de abandono o cambio de estudios. 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.

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.

Figura 6. Progreso cohorte 2018-2021 en estudios de Grado, porcentaje de matrículas que permanecen



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

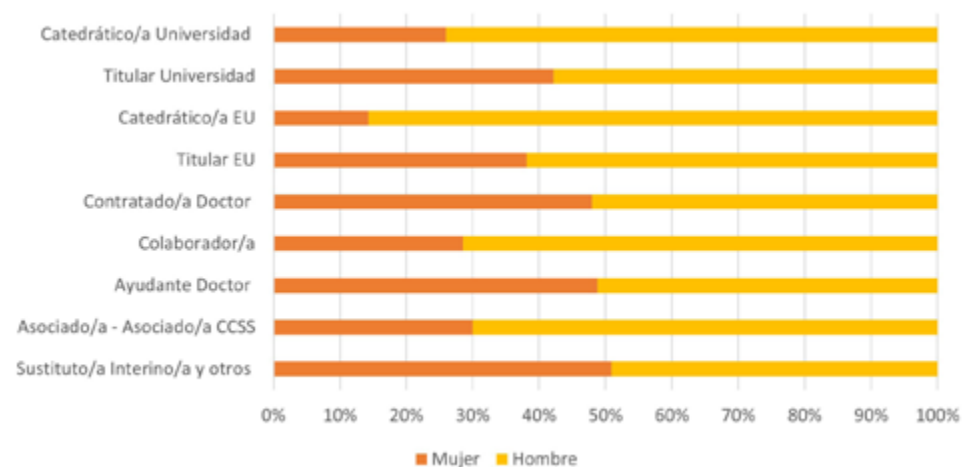
Ese descenso, en términos porcentuales, muestra que del total del estudiantado que inicia sus estudios en 2018, el 78,19% mantiene su matrícula en 2021. Este promedio se ve superado por las mujeres al disgregar los datos, colectivo que mantiene su matrícula en un 84,27%. Sin embargo, es mucho menor para 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 (32,02%). En todas las variables estudiadas, así como en el total, el descenso de matrículas más brusco se produce en el primer curso, continuando a partir de segundo con un descenso más paulatino o manteniéndose igual.

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

El estudio descriptivo de la presencia del PDI, PI y PTGAS en función de sus distintas categorías profesionales ha mostrado, al igual que el estudiantado, tendencias que ilustran situaciones de desigualdad asociadas, principalmente, al sexo y condición socioeconómica. Se muestran a continuación algunas cifras relativas a PDI y PTGAS que ilustran estas tendencias.

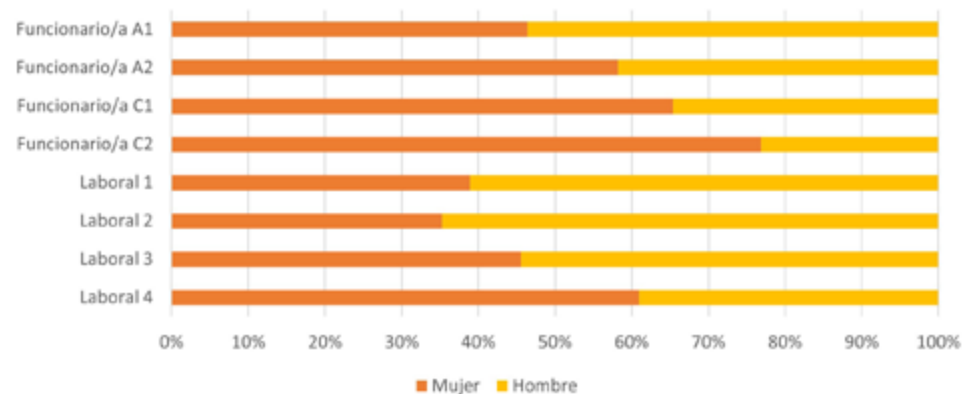
En cuanto al sexo, el 38,82% del PDI se identifica como mujer. El contraste por categorías profesionales señala cierta tendencia ascendente en el número de mujeres según desciende la categoría. Así, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en el Profesorado Sustituto Interino (50,90%), Profesorado Ayudante Doctor (48,80%) y Profesorado Contratado Doctor (48%), todas ellas categorías de personal contratado laboral.

Figura 7. Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional de PDI



En la misma línea se encuentran los resultados hallados en el PTGAS, colectivo en el que el 59,23% son mujeres, pero con diferente presencia en función de la categoría profesional.

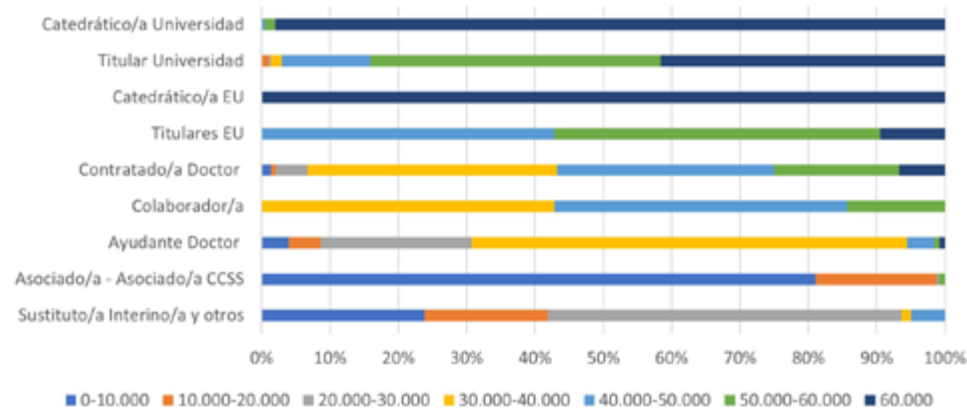
Figura 8. Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional de PTGAS



La tendencia que se evidencia es de ascenso en el número de mujeres a medida que desciende la categoría profesional, de modo que los porcentajes más elevados de mujeres se sitúan en la categoría 4 dentro del Personal laboral (60,94%) y en C2 en el caso del funcionariado (76,88%).

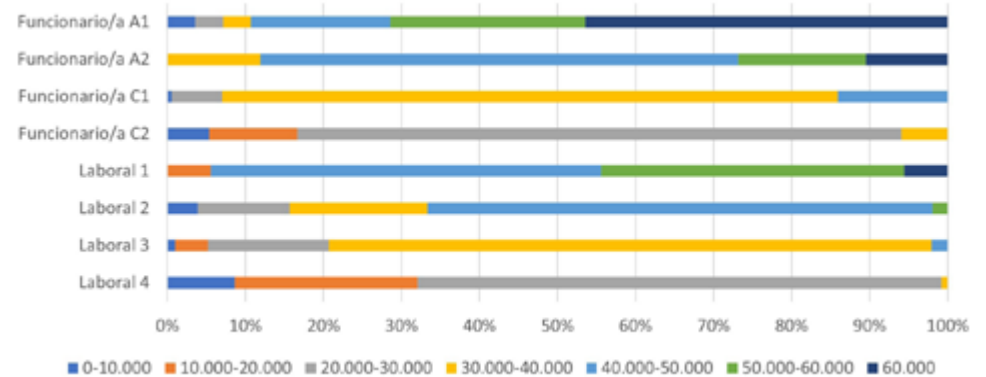
Por último, en cuando a la condición socioeconómica, el análisis comparado en función de las categorías profesionales muestra amplias distancias en las retribuciones anuales en función de la categoría profesional. Mientras que predominan sustancialmente las retribuciones superiores a 60.000 euros anuales entre el PDI Catedrático de Universidad y de Escuela Universitaria, las inferiores a 10.000 euros se ubican en las categorías de Asociado/Asociada y Profesorado Sustituto Interino.

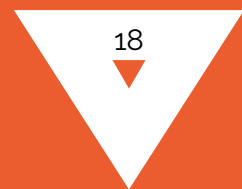
Figura 9. Porcentaje de PDI en función de rangos de retribuciones anuales en cada categoría profesional



También en el PTGAS, del mismo modo que en PDI, se aprecia la tendencia de aumento en las retribuciones a medida que asciende la categoría profesional. Así, las superiores a 60.000 euros se sitúan en las categorías de A1 y A2 del Personal funcionario y laboral 1, mientras que las inferiores a 10.000 euros son más numerosas en la categoría C2 de funcionariado y laboral 4.

Figura 10. Porcentaje de PTGAS en función de rangos de retribuciones anuales en cada categoría profesional





6. RESULTADOS

6.1 BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA

Bloque A. **Ámbito 1. Organización e integración sistemática de las actuaciones de éxito**

FORTALEZA:

La normativa general de la UCO reconoce la igualdad y no discriminación en su normativa de referencia. Desde el equipo de gobierno se **reconoce el interés por las políticas inclusivas, específicas y transversales** y se pone de manifiesto el esfuerzo por la coordinación y el trabajo colaborativo entre distintos vicerrectorados, aunque las temáticas de inclusión estén impulsadas y **lideradas desde el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social**.

De hecho, existe una estructura organizativa consolidada que lidera dichas políticas, con trayectoria en el tiempo, dividida en 3 servicios: Unidad de Igualdad, Área de Inclusión y Área de Cooperación y Solidaridad. En este nivel organizativo, desde el curso 2022-23, la UCO cuenta con dos mecanismos para incentivar actuaciones de inclusión, dinamizar la coordinación de acciones y promover la transversalidad de las actuaciones entre servicios y centros. Estos son: la **Comisión de Inclusión** cuyo cometido es impulsar acciones, proyectos e iniciativas a Consejo de Gobierno que garanticen la inclusión y accesibilidad en el ámbito universitario y el **Programa de Apoyo a la Equidad PAE-UCO** (más

conocida como la Red Equidad, constituida por una persona representante PDI, de estudiantado y de PTGAS en cada centro, con el objeto de dinamizar y velar por el cumplimiento de las políticas de igualdad e inclusión).

En la UCO se dispone de un Reglamento de Convivencia universitaria que **regula el derecho a la no discriminación por distintos motivos y situaciones** ("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..." (artículo 4. Punto 1 Reglamento 5/2023).

En un **mayor nivel de concreción**, la UCO cuenta con un **dilatado desarrollo normativo**, así como **actuaciones y programas** con relación a la inclusión enfocados especialmente en las temáticas de **discapacidad, sexo/género y condición socio-económica** (esta última prioritariamente condicionada a mérito académico aunque con matices en el programa de acompañamiento para fomentar la vocación universitaria en alumnado perteneciente al barrio de Palmeras). El compromiso político con la inclusión se manifiesta, de igual modo, con la planificación del I Plan de Inclusión en la UCO, contexto en el que se enmarca este primer diagnóstico.



DEBILIDAD:

Entre la normativa y los programas con relación a inclusión 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. Algunas actuaciones son muy puntuales y sobre todo de carácter reactivo.

No existen procedimientos para la evaluación de los programas, de las actuaciones o de los mecanismos dispuestos para impulsar la inclusión,

en buena medida, debido a la falta de recursos especializados y específicos para ello. La financiación cubre las necesidades y si surgen nuevas se pone a disposición, pero no se cuenta con un presupuesto solvente para planificar actuaciones que permitan profundizar, consolidar o especializarse a medio o largo plazo. En esta línea, se reconoce la necesidad de hacer pedagogía de la inclusión a través de la difusión de las actuaciones que se llevan a cabo, dado el desconocimiento por parte de la comunidad universitaria de los servicios disponibles. Son necesarios más recursos para planificar y realizar actuaciones de difusión desde y para la inclusión.

Bloque A. 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

FORTALEZA:

Se **reconoce la necesidad de incorporar materias y menciones relacionadas con la inclusión** en la formación a PDI y en los planes de estudio. De hecho, las guías docentes de toda la universidad aluden que el profesorado realizará, siguiendo las recomendaciones del Área de Inclusión, las adaptaciones cu-

rriculares que requiera el estudiantado con discapacidad matriculado. Dicha necesidad se reconoce asentada entre el PDI. Además, para la acreditación de los títulos de Grado, Máster y Doctorado se tiene en cuenta la inclusión como un factor importante y se identifican buenas prácticas en relación con el género y atención a la discapacidad.

DEBILIDAD:

Aunque recientemente se empieza a trabajar en formación sobre el Diseño Universal del aprendizaje (DUA) en toda la comunidad universitaria, aún persiste la necesidad de incluirlo en las guías docentes y en los procesos de baremación del PTGAS o en la valoración de tesis doctorales o de proyectos de investigación.

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

Bloque B. Ámbito 1. Generación y análisis de información

FORTALEZA:

Hay una **variedad de actuaciones para favorecer las buenas prácticas inclusivas** en la Universidad de Córdoba y se reconocen las carencias que existen (sobre todo, escasez de recursos humanos especializados) para su sistematización. Algunos planes, como por ejemplo el Plan Estratégico (PEUCO) o el Plan de Igualdad, contemplan procesos para la evaluación de sus medidas.



En este sentido, las personas responsables entrevistadas se muestran comprometidas con la necesidad de mejora sobre el procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que mejore la inclusión en la Universidad.

DEBILIDAD:

Ausencia de procedimientos sistematizados para la obtención, análisis y uso de la información que repercuta en la mejora de los procesos de inclusión. Hay una variedad de actuaciones para favorecer las buenas prácticas, pero no hay evaluación de estos programas; al igual que se carece de indicadores que permitan evaluar las actuaciones del profesorado en materia de inclusión.

Bloque B. Ámbito 2. Revisión y mejora continua de las actuaciones

DEBILIDAD:

Falta personal especializado en los servicios específicos para realizar el trabajo de evaluación de la calidad de las prácticas inclusivas. Por ende, **inexistencia de procedimientos de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas.** En consecuencia, **los resultados de calidad de las prácticas inclusivas no se utilizan como criterio de calidad en los informes de evaluación externos.**

6.3. BLOQUE C. ESTUDIANTADO

Bloque C. Ámbito 1. Políticas de captación de estudiantado

FORTALEZA:

Existen actividades de orientación e información en enseñanzas previas a la universidad, tanto generales como dirigidas a colectivos específicos (condición socioeconómica y altas capacidades) con trabajo en red/coordi-nación entre distintas administraciones educativas. Se perciben **avances en accesibilidad** de la web para la difusión de información al estudiantado con la aplicación de distintas estrategias, por ejemplo, el uso de vídeos subtítulos alojados en el Portal de Información al Estudiante.

Si la información alojada en el Portal de Información no responde a demandas concretas, se responde a dicha solicitudes de información de forma particular.

DEBILIDAD:

Las actividades existentes enmarcadas en el PACE-UCO se perciben insuficientes al estar dirigidas únicamente a Institutos de Educación Secundaria y Centros de Docencia Privados y no se considera otra tipología de centros (por ejemplo, de Formación Profesional) que también accede a la universidad. Además, la **información ofrecida relativa a políticas inclusivas se produce solo a demanda específica** de Departamentos de Orientación. Se evidencia ausencia de coordinación entre administraciones educativas y las sanitarias y escasez de recursos para ofrecer información y servicios de manera efectiva sobre inclusión y salud mental. Existe demanda de formación al profesorado



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

sobre inclusión y cómo dar respuesta a las necesidades del estudiantado vinculadas a la salud mental.

La **información disponible** en la web o los ajustes que se pueden realizar para estudiantes que lo necesiten, así como la difusión de información y los canales de divulgación existentes **se evidencian insuficientes**.

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

FORTALEZA:

Existen **diversas tipologías de becas dirigidas a estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación** (como las "Becas Solidarias" o ayudas destinadas a estudiantado en riesgo de exclusión social) y colaboraciones de la UCO con agencias, empresas, instituciones y colectivos nacionales e internacionales para ofrecer oportunidades de acceso a estudiantes, y numerosos convenios, programas y ayudas con entidades sociales relacionadas con personas en situación de vulnerabilidad y de riesgo de exclusión social.

DEBILIDAD:

Escasa visibilidad de los servicios de apoyo para el estudiantado general con la evidencia de desconocimiento por parte de estudiantes de las propuestas de apoyo para facilitar el transición o medidas de deducción o exención de pago o becas propias de la UCO para colectivos específicos. **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 y ausencia de acciones para implicar agentes de interés en el diseño universal para el acceso a servicios y recursos.

La UCO no desarrolla ningún programa de tránsito de manera específica, es decir, no hay ningún procedimiento establecido ni con carácter general ni para colectivos.

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

FORTALEZA:

La web del Área de Inclusión de la UCO difunde su información tanto en **formato escrito como de audio**. Además, el **Servicio de Evaluación de apoyos académicos y adaptaciones curriculares para estudiantes con discapacidad o necesidades específicas realizado por esta Área se valora de manera positiva**. Asimismo, se valora positivamente las actividades ideadas y desarrolladas por el **Consejo de Estudiantes** en materia de inclusión. Se idean y planifican **nuevas formas y medios de comunicación más efectivas** por parte de responsables y Facultades para asegurar que el estudiantado esté informado de todas las actuaciones que se realizan.

Existencia de actividades de **formación complementaria** desde una perspectiva inclusiva, especialmente vinculadas a **lengua de signos y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres**; así como, existencia de **becas que buscan la proyección social de estudiantes infrarrepresentados o en situación de vulnerabilidad**.



DEBILIDAD:

La información ofrecida en la web UCO no está presentada desde el diseño universal; 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. **Ausencia de un Plan de Comunicación o coordinación entre los servicios de apoyo** a las personas en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación tanto dentro como fuera de la universidad, junto con la evidencia de dificultades para que las medidas de sensibilización/formación sean acogidas por la comunidad universitaria "no concienciada".

El estudiantado manifiesta disponer de escasa información, en concreto, sobre los procedimientos administrativos en el proceso de acceso. Igualmente, reconocen no disponer de apoyos parte de la institución para resolver trámites de gestión académica y tener dificultad para comprender las instrucciones o el lenguaje administrativo; del mismo modo, manifiesta recibir demasiada información a través del correo corporativo y prestar escasa atención a este como medio de comunicación con la institución. Por otro lado, **no existen programas específicos que tracen la continuidad entre la captación y el acompañamiento.**

En relación con **la formación complementaria existente, se evidencia poca participación del estudiantado** en general.

Bloque C. Ámbito 4. Política estudiantil universitaria

FORTALEZA:

El estudiantado recibe información acerca de los Órganos de Gobierno con representación estudiantil y de sus posibilidades de participación. Se evidencia **la 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) y la existencia de una iniciativa de **asociacionismo estudiantil dirigidas a estudiantes de etnia gitana.**

DEBILIDAD:

Escasa participación de estudiantes en Órganos de Gobierno. 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; además, esta información es valorada como innecesaria o poco atractiva. Por otro lado, se evidencian dificultades de participación en Órganos de Gobierno vinculadas a la **condición socioeconómica de las y los estudiantes** y **ausencia de iniciativas que promuevan la participación en la vida universitaria de estudiantes en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación por condición socioeconómica, edad o sexo/género.**



6.4. BLOQUE D 1. PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PTGAS)

Bloque D 1. Ámbito 1. Procesos selectivos de acceso al empleo

FORTALEZA:

La universidad cumple estrictamente con la **normativa vigente** de acceso al empleo público. Por tanto, se tiene en cuenta el **cupo de reservas** para PTGAS con discapacidad.

DEBILIDAD:

Falta de flexibilidad en las convocatorias públicas que aluden principalmente a personas con discapacidad, no poniendo atención a otras medidas que pudieran favorecer a otros colectivos infrarrepresentados o en situación de vulnerabilidad. Además, no se cubren las reservas de cupo para personas con discapacidad. En este sentido, se aprecia una **falta de participación en las Mesas de Negociación por parte del Área de Inclusión** con la finalidad de hacer estas convocatorias más accesibles y mejorar la difusión de estas a través de los canales propios de la institución.

Aunque hay consenso sobre la adecuación del uso de los canales oficiales para la difusión de la información (BOUCO y portal del personal), no se identifican otras formas de comunicación con mayor proyección a la sociedad. En este sentido, se evidencia la **necesidad de mejorar la accesibilidad de la web institucional**.

Bloque D 1. Ámbito 2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno

FORTALEZA:

Con respecto a los ajustes razonables en los puestos de trabajo y su entorno, existen referencias en materia de **discapacidad, sexo y edad** (flexibilización de la jornada). Asimismo, el presupuesto del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) depende directamente de Gerencia y esto garantiza la cobertura de las necesidades que surgen.

Por otro lado, la UCO ha acomodado las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) para PTGAS en el reciente Reglamento 7/2023 sobre Jornada de trabajo, Horario, Vacaciones, Permisos y Licencias consiguiendo una **mayor cohesión y homogeneidad en un solo cuerpo legal**.

DEBILIDAD:

Falta de recursos personales y económicos para llevar a cabo un diagnóstico exhaustivo de las necesidades de los distintos puestos de trabajo y hacer un seguimiento de otras que puedan ir surgiendo en el desempeño profesional.

Se evidencia un **desconocimiento entre los miembros de la comunidad universitaria de la existencia de un procedimiento reglamentado en la UCO para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales**.



Bloque D 1. Ámbito 3. Promoción interna y carrera profesional

FORTALEZA:

La difusión de las convocatorias de los procesos selectivos de la UCO a nivel interno es accesible. Estas pruebas de acceso atienden a los ajustes solicitados previamente por la persona interesada, cumpliendo así con la normativa vigente. Por tanto, no se considera por parte del PTGAS que la estabilización laboral sea complicada.

DEBILIDAD:

Para aquellas personas que no forman parte de la UCO, la **web institucional puede resultar poco intuitiva y accesible**. De igual manera que en los procesos de acceso al puesto de trabajo, la promoción interna y estabilización tampoco considera otras condiciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación, simplemente cumplen con la normativa referente a la discapacidad.

Falta de planes que protejan una incorporación progresiva en las diferentes escalas de la institución para los/las trabajadores/as **en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentadas**.

6.5. BLOQUE D 2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) Y PERSONAL INVESTIGADOR (PI)

Bloque D 2. Ámbito 1. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora

FORTALEZA:

Existen medidas que hacen los procesos de acceso a la carrera docente e investigadora más inclusivos, sobre todo dirigidas a personas con discapacidad y mujeres como 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; reserva de plazas de profesorado para personas con discapacidad; y medidas de acción positiva dirigidas al fomento de la contratación (becas para acceder a estudios de postgrado, reserva de plazas para Doctorado para personas con discapacidad y convocatoria de proyectos de investigación dirigidos a profesoras con contratos no permanentes).

DEBILIDAD:

Las medidas existentes (criterios de prioridad en el acceso y medidas de acción positiva) **no consideran otras condiciones de infrarrepresentación o vulnerabilidad distintas a discapacidad o sexo (mujer)**.

Diferentes posicionamientos entre departamentos y entre PDI respecto a la oportunidad y pertinencia de las **medidas de acción positiva** y criterios de prioridad para acceso a la carrera.



Bloque D 2. Ámbito 2. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno

FORTALEZA:

La UCO dispone de **procedimientos institucionalizados** que permiten un ejercicio de la docencia y la investigación más inclusivo, **centrados en la edad** (reducción de docencia y como criterio de organización de la misma), **la identidad de género** (cambio de nombre para personas transgénero, transexuales e intersexuales) y **la conciliación de la vida familiar y laboral** (como criterio en la organización de la docencia o en ayudas específicas recogidas en el Plan concilia). También existen otros ajustes del puesto de trabajo para **personas con discapacidad que se realizan a demanda**, bajo peticiones individuales.

DEBILIDAD:

Hay **condiciones de infrarrepresentación o vulnerabilidad para las que no existe** ningún tipo de medida, ayuda o ajuste del puesto de trabajo (como por ejemplo la condición socioeconómica o la etnia), y en otros casos (como por ejemplo las ayudas reguladas en el Plan concilia y Acción Social) su acceso y disfrute **está condicionado** por la categoría profesional. Además, en aquellas condiciones en las que estas medidas se aplican a demanda o no hay procedimientos institucionalizados, se realiza de manera informal, **no regulada o regulada de distinto modo** en función de cada centro.

Bloque D 2. Ámbito 3. Desarrollo de la carrera docente e investigadora

FORTALEZA:

Se asesora de manera personalizada para la promoción y la investigación en el marco de los departamentos, direcciones de tesis doctorales y entre compañeros/compañeras.

DEBILIDAD:

No existe regulación centralizada sobre procedimientos para apoyar la carrera docente e investigadora en aspectos como la gestión de acreditaciones, concursos-oposición o procesos de solicitud de acciones I+D+i. **El asesoramiento es insuficiente y reactivo a la demanda** específica.

El salario de algunos tipos de contratos (Profesor Sustituto Interino y tiempo parcial) supone una desventaja económica y una **barrera para el desarrollo de la carrera docente e investigadora**. En su estabilización, no se consideran criterios relacionados con situaciones de vulnerabilidad o infrarrepresentación.



Bloque D 2. Ámbito 4. Política institucional y gobernanza

FORTALEZA:

Existen acciones que promueven el alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y la promoción del PDI y PI infrarrepresentado o en situación de vulnerabilidad como la existencia de **comisiones asesoras** en materia de inclusión y equidad; la garantía de **presencia de personal en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación en órganos de gobierno**, sindicales y de representación (por razón de **sexo**); actividades de **formación en inclusión**; o la **promoción de proyectos** de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI y PI.

DEBILIDAD:

Este tipo de acciones son aún escasas (como las actividades de formación o la promoción de la investigación en materia de inclusión, centrada en algunos grupos de investigación específicos) e **insuficientes** (al no considerar en la conformación de órganos de gobierno, representación y sindicales condiciones de vulnerabilidad e infrarrepresentación distintas al sexo). **No existe un observatorio** que oriente la política universitaria en materia de inclusión.





7. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LAS POLÍTICAS INCLUSIVAS EN LA UCO

7. 1. PROPUESTAS VINCULADAS AL ESTUDIO DE CIFRAS

- **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.
- **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.
- **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.



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

- **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.
- **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 (PDI, PI y PTGAS), que entre otras medidas incluya la conciliación laboral y familiar.
- **Analizar la disparidad de género en determinados puestos de trabajo** del PDI, PI y PTGAS (dada la constatación de que a mayor categoría profesional menos presencia de mujeres) con el objetivo de buscar una mayor paridad.
- **Diseñar de 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.

7.2. PROPUESTAS VINCULADAS AL DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA (UCODINCLUSIÓN)

7.2.1. PROPUESTAS PARA EL BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA

- **Analizar las causas de desigualdad o infrarrepresentación de colectivos en la institución universitaria 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 categorías no estables o con discapacidad.

- **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.
- **Difundir entre toda la comunidad universitaria** la existencia de procedimientos y reglamentación para el cambio de nombre de las personas transsexuales, transgénero e intersexuales, así como, de todas aquellas que regulan a favor de la inclusión en la universidad.
- **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.
- **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.

- **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.
- **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.
- **Mejorar las páginas web de la institución en cuanto a accesibilidad y lenguaje inclusivo**
- **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

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

- **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.



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

- **Identificar indicadores sobre inclusión**, que se incorporen en los procedimientos de evaluación de la actividad docente del profesorado, tales como el DOCENTIA.
- **Diseñar y proponer reconocimientos de las buenas prácticas docentes en materia de inclusión.**
- **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.
- **Definir indicadores sobre inclusión** que sirvan como indicadores de calidad en los procesos de evaluación de la institución.
- **Contar con personal especializado** estable en los servicios específicos.

7.2.3. PROPUESTAS PARA EL BLOQUE C. ESTUDIANTADO

- **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. De esta manera, se pretende 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.
- **Promover procesos de evaluación sistemáticos y regulares en los distintos programas de captación de estudiantes en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación** con objeto de conocer los resultados de programas como; por ejemplo, Las Palmeras.
- **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.**
- **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. En este sentido, **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.
- **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.
- **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 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.



- **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.). Se propone, 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.
- **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.
- **Idear acciones que impliquen a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el Diseño Universal** para el acceso a servicios y recursos.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Ampliar e idear nuevas estrategias y canales de difusión de las medidas de sensibilización/formaciones 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.
- **Diseñar programas específicos que tracen la continuidad entre la captación y el acompañamiento del estudiantado de nuevo ingreso.**
- Articular **un plan centralizado y accesible de formación complementaria** que impulse la participación del estudiantado, haciendo hincapié en aquel que se encuentra en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación, que incluya formación específica sobre los diferentes servicios universitarios.
- **Diseñar estrategias atractivas de difusión de información sobre política estudiantil** a nivel institucional, que subrayen el valor de la participación,



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

generen compromiso en el estudiantado e incrementen su sentimiento de pertenencia a la institución.

- **Incentivar la participación en los Órganos de Gobierno y representación de estudiantado en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentación.** Asimismo, procurar que esta participación sea accesible y flexible.
- **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.

7.2.3. PROPUESTAS PARA EL BLOQUE D-1. PTGAS

- **Considerar adaptaciones particulares para el desarrollo de las pruebas de los procesos selectivos de acceso y de promoción interna** con objeto de disminuir la 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.
- **Incluir en el procedimiento de los procesos selectivos de acceso 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.
- **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.
- **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. Asimismo, fortalecer la difusión de las convocatorias de Promoción interna y carrera profesional con información accesible y adecuada en la web de la UCO.
- **Dar continuidad a la elaboración del catálogo de puestos de trabajo**, de manera que llegue a ser un acuerdo y **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.
- **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. En este sentido, se propone **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. Con ello se pretende la elaboración de un procedimiento que incluya la puesta en marcha de ajustes tanto para las pruebas de promoción, como para el desempeño del puesto de trabajo.
- **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.

- **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.
- **Diseñar y realizar campañas de sensibilización y formación sobre equidad e igualdad de oportunidades dirigidas a PTGAS.**

7.2.4. PROPUESTAS PARA EL BLOQUE D-2 PDI y PI

- **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, como por ejemplo el cupo reservado para personas con discapacidad.
- **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. En este sentido, se propone **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).

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Idear y regular estrategias proactivas, a nivel institucional, para el asesoramiento y apoyo al PDI y PI en la gestión de acreditaciones, concur-**



I DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

sos-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.

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.



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 Vizcaíno

Natividad Adamuz Povedano
Pedro Ventura Puertos
Rocío Ruiz Bustos
Rosa Aparicio Baruque
Sara Pinzi
Sebastián Ventura Soto
Silvia Medina Quintana



