

II PLAN
PARA LA **INCLUSIÓN**
DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
Y NECESIDADES ESPECÍFICAS
DE APOYO EDUCATIVO (NEAE)



uvdiscápacidad

© del texto y de esta edición,
Universitat de València, 2024

Diseño, maquetación y collages:

Ángeles Sánchez Robledo (a_menudo_soy_esponjosa)

Imprenta: IMAG Impressions

Impreso en papel ecológico

Tipografía: Atkinson Hyperlegible Font. Braille Institute

Depósito legal: V-3139-2024

1.

INTRODUCCIÓN

Pág. 6

2.

MARCO LEGAL Y
NORMATIVO

Pág. 18

3.

METODOLOGÍA Y
PROCESO DE
ELABORACIÓN
DEL PLAN

Pág. 26

4.

LÍNEAS DE
ACTUACIÓN

Pág. 30

5.

SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN

Pág. 92

PREÁMBULO

Tenéis en vuestras manos el II Plan para la inclusión de las personas con discapacidad y necesidades específicas de apoyo educativo de la Universitat de València.

Un plan que despliega un conjunto de seis líneas de actuación que parten del compromiso institucional y la transversalidad de unas políticas que permiten garantizar que todas las personas disponen de las mismas oportunidades.

Un plan que da apoyo y atención a las personas para hacer campus más inclusivos y que plantea el trabajo en red y con la sociedad.

Nuestra Universidad fue pionera, hace casi cuarenta años, en el despliegue de un servicio de atención a estudiantes con discapacidad que, posteriormente, se extendió al Personal Docente e Investigador (PDI) y, más recientemente, al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS).

En 2023 un total de 1.269 estudiantes, 161 personas del PDI y 111 del PTGAS recibieron atención en UVdiscapacidad.

Una Unidad que despliega sus actuaciones en los ámbitos del asesoramiento psicoeducativo, la equiparación de oportunidades, la sensibilización, formación y voluntariado, la accesibilidad

universal y el asesoramiento de medidas integradoras de nuestra Universidad dirigidas a personas con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo.

Una Unidad que desarrolla sus actividades con la calidad como horizonte y que ha recibido, a lo largo de los años, numerosos premios, reconocimientos y sellos de calidad.

Es éste el momento de felicitar a todas las personas que, a lo largo del tiempo, han hecho posible que nuestra Universidad sea un referente a nivel estatal e internacional, situándonos como la primera universidad de España en número de estudiantes con discapacidad que es presencial.

Y también es tiempo de agradecer a todas las personas y servicios de la Universidad, así como de la Comisión de Discapacidad, su implicación en el desarrollo de este Plan que quiere garantizar la plena inclusión de la participación de las personas con discapacidad y necesidades de apoyo educativo para continuar haciendo de la Universitat de València, una universidad inclusiva y de calidad.

Mavi Mestre
Rectora

1.

INTRODUCCIÓN

La Universidad ha de generar **transformación social** y aspirar a ser un motor de políticas y **prácticas inclusivas**. Sus acciones, como institución de enseñanza superior inmersa en sociedad en la cual forma parte, han de estar inspiradas en **imperativos éticos y legales de equidad**, así como en la promoción de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y formación de una **ciudadanía comprometida con la diversidad**.

En la Universitat de València-Estudi General (de ahora en adelante, UV), hay diferentes servicios que trabajan ejes específicos de desigualdad (como el género, las orientaciones sexuales o las discapacidades). Cada eje se trabaja de forma independiente y se aborda desde un servicio o departamento diferente, pero todos dentro de un mismo vicerrectorado:

- las políticas de inclusión de las personas con discapacidad se impulsan desde **UVdiscapacidad**,
- las políticas de igualdad de género y las de igualdad en la diversidad se promueven desde la Unidad de Igualdad.

LAS POLÍTICAS DE DISCAPACIDAD Y NEAE

(NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO)

La UV es pionera en el estado español en atención y acompañamiento del estudiantado con discapacidad. Ha dispuesto desde el año 1989, de un Servicio de Atención a Estudiantes (Centro de Asesoramiento y Dinamización del Estudiante, CADE) en el que se atendía al estudiantado con discapacidad. El servicio consiguió financiación gracias al proyecto UNICHANCE de la Unión Europea, lo cual supuso la creación de espacios físicos dentro del campus universitarios, la contratación de diferentes profesionales y el desarrollo de los primeros programas de apoyo para estudiantes con discapacidad de manera experimental, incorporación de intérpretes de lengua de signos, medidas de accesibilidad en la web, programas de inserción sociolaboral, etc.

En 1998 se crea, por acuerdo de la Junta de Gobierno, la **Asesoría Universitaria de Estudiantes con Discapacidad** y se aprueba un reglamento para la realización de adaptaciones curriculares. En este momento actuaba como patrocinadora la Caja Rural.

En 2003, como consecuencia de la aprobación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, aparece la figura del **Delegado del Rector para la Integración de Personas con Discapacidad** y se autoriza una línea presupuestaria específica para cubrir los gastos de este servicio. Uno de los objetivos estratégicos marcados fue la realización de un análisis de las necesidades materiales del servicio. En respuesta a dicho objetivo se redactó en 2004 el **Plan director para la integración de estudiantes con necesidades especiales derivadas de una condición de discapacidad**¹, el primer Plan de atención a la discapacidad de nuestra Universidad y uno de los primeros del estado español, constituye el antecedente directo de éste. El contexto fue la disposición adicional 24 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades. En él se concretaron las medidas y la responsabilidad institucional para conseguir la obligación legal del principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación. En el año 2007 se crea una normativa propia de la UV para dar apoyo al Personal Docente e Investigador (PDI) con discapacidad, que comienza

1. Plan director para la integración de estudiantes con necesidades especiales derivadas de una condición de discapacidad, Universitat de València, 2004, pp. 5-6: https://www.uv.es/upd/doc/PLAN/Plan_2004.pdf

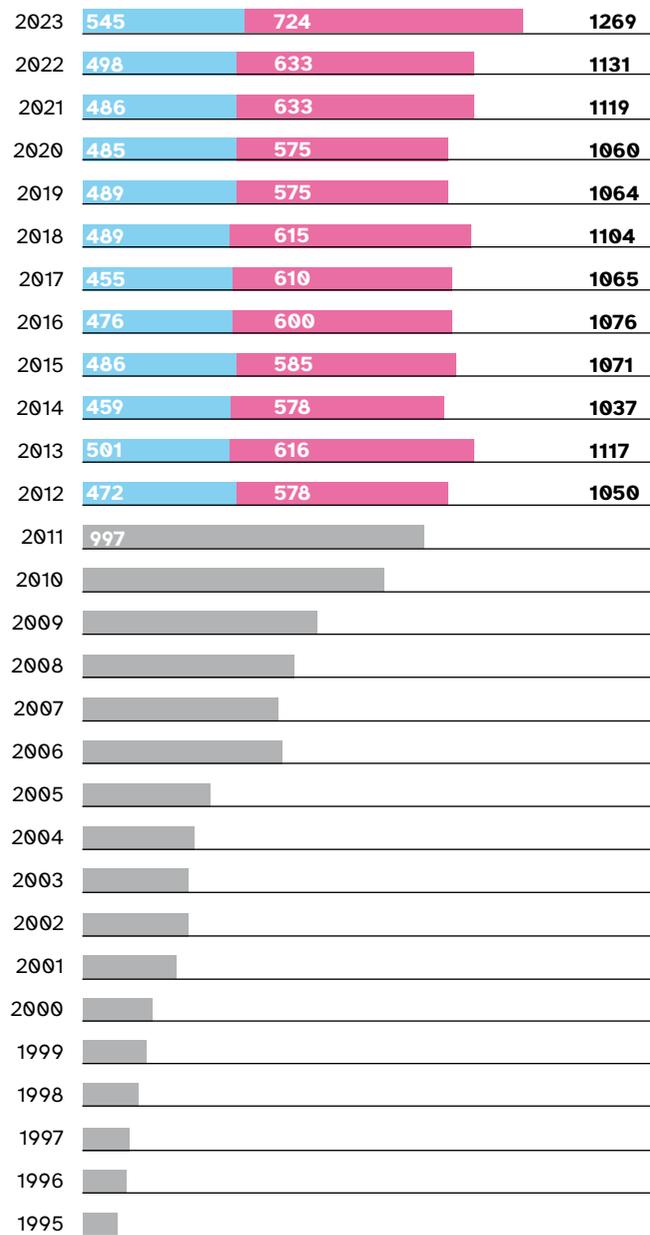
a aplicarse al año siguiente, pero no será hasta finales del año 2018 cuando se comience también a dar apoyo al Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) con discapacidad.

En el 2010 desaparece la delegación y se crea una unidad propia, la Unidad para la Integración de Personas con Discapacidad (ahora UVdiscapacidad), bajo un vicerrectorado y encabezada por la actual directora, Celeste Asensi.

CIFRAS DE ATENCIÓN Y PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

A lo largo de los años de existencia del servicio, el número de estudiantado atendido no ha dejado de crecer, pese a que conocemos únicamente los casos que se auto-declaran. Desde que en 1994 se creara la base de datos de estudiantes con discapacidad y NEAE, el número de estudiantes ha evolucionado al alza: de 59 estudiantes atendidos en el curso 1994-95, se ha pasado a los 1.269 en el curso 2023-24. En la última década, se ha estabilizado en un número que está ligeramente por encima del millar, lo que la convierte en la universidad presencial con mayor número de estudiantes con discapacidad del estado español.

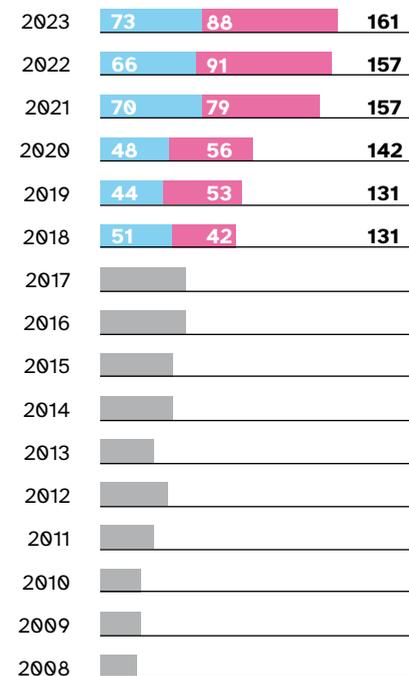
Por lo que respecta al PDI, su número ha crecido también exponencialmente desde que el servicio comenzó a atender a este colectivo en 2008, situándose por encima del centenar de personas atendidas en el periodo comprendido de 2008 a 2022. El PTGAS, por su parte, se ha mantenido en unas cifras estables en este mismo periodo (gráficas 2 y 3).



Gráfica 1.
Número de estudiantes con discapacidad y NEAE en la UV (1995-2023)

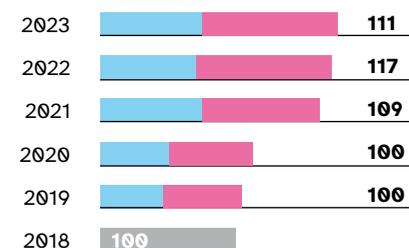
Mujeres
Hombres

Elaboración propia



Gráfica 2.
Número de PDI con discapacidad en la UV (2008-2023).

Elaboración propia



Gráfica 3.
Número de PTGAS con discapacidad en la UV (2018-2023).

Elaboración propia

UVdiscapacidad acompaña al estudiantado, PDI y PTGAS con necesidades especiales derivadas de una condición de discapacidad que disponen del certificado que lo acredita. Los servicios que se ofrecen se agrupan en diferentes programas, que son los siguientes:

- **ASESORAMIENTO PSICOEDUCATIVO.** Ofrece al estudiantado con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo, asesoramiento individualizado, valoración y transmisión de adaptaciones al profesorado.
- **EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES.** Se ocupa de gestionar y poner al servicio de las personas usuarias los recursos técnicos y personales, como por ejemplo el intérprete de lengua de signos (ILS).
- **SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y VOLUNTARIADO.** Se ocupa de la relación con las asociaciones e instituciones externas a la UV. Gestiona el voluntariado universitario que da apoyo a personas con discapacidad
- **ACCESIBILIDAD UNIVERSAL.** Promueve la creación de entornos de trabajo y de estudio que respetan la diversidad, teniendo en cuenta la accesibilidad física, electrónica y de comunicación.
- **ATENCIÓN AL PDI Y PTGAS.** Ofrece asesoramiento de las medidas integradoras de la UV dirigidas al personal con discapacidad y/o con NEAE, evalúa las necesidades y gestiona la resolución.

Por esta razón, este II Plan para la inclusión de las personas con discapacidad de la UV, aun teniendo un abordaje específico focalizado en la inclusión de las personas con discapacidades

en nuestra Universidad, sigue un modelo social, que considera la discapacidad como una cuestión de derechos humanos desde la visión introducida por la Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad (2006).

Consecuentemente, se introducen acciones comunes y conjuntas con otros servicios de la Universidad con el objetivo final de hacer realidad la máxima de la educación inclusiva en la UV y garantizar los derechos de todas las personas, y a la vez mantiene la apuesta hecha por la UV con la Agenda 2030 y los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) como contrato social universal que todas las sociedades han de llevar adelante para conseguir un futuro común más próspero y sostenible.

LA CALIDAD COMO HORIZONTE: PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS.

La preocupación por la calidad de los contenidos, tareas y actividades, antecede en el tiempo a la redacción del Plan director para la integración de estudiantes con necesidades especiales derivadas de una condición de discapacidad de 2004. Al margen de la evaluación de la calidad institucional que genera la ANECA, existen diferentes modelos o sistemas para medir, evaluar y acreditar la calidad de las organizaciones. Así lo demuestran los diferentes premios, reconocimientos y sellos obtenidos por el servicio a lo largo de los años.

- **2005. Certificado de Calidad ISO:9001 por SGS.** ISO 9001 es un modelo que fue creado para la mejora de resultados de las organizaciones empresariales de manera

particular, aunque después se extendió a los centros educativos. Es una norma que recoge los requisitos a cumplir por un sistema de gestión de calidad, como controlar los procedimientos que intervienen y la manera de favorecer la mejora continua del sistema. Esta norma es la que tiene más reconocimientos a nivel mundial en gestión de calidad.

- **2006. Sello de Excelencia de la Fundación Valenciana de la Calidad.** Este reconocimiento de calidad avala el mérito y el prestigio de las empresas de la Comunidad Valenciana que han realizado un esfuerzo importante para mejorar su organización, su competitividad y actúan como referente en nuestra comunidad, animando a otras empresas a continuar trabajando en el camino de la excelencia. En este caso fue concedido por las actividades de investigación y de formación de la Universidad.
- **2011. Premio “Solidaridad” de la Fundación Asindown.** Este premio reconoce a aquellas personas e instituciones que destacan por su compromiso social con las personas con Síndrome de Down. Reconoció el compromiso de la UV y UVdiscapacidad en llevar a cabo la contratación de jóvenes en diferentes fundaciones de la Universidad y servicios de la institución académica.
- **2011. Mención honorífica de la defensora de las personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.** El reconocimiento premiaba a la UV por

ser la universidad presencial con más estudiantes con discapacidad y también por el trabajo desarrollado por la Unidad para la integración de personas con discapacidad (actualmente, UVdiscapacidad).

- **2012. Premio Telefónica Ability Awards.** Estos premios reconocen las empresas e instituciones españolas, públicas y privadas, por su apuesta e impulso social en materia de atención a la discapacidad como un valor añadido dentro de las organizaciones. La UV fue galardonada con el Premio a la Mejor organización del sector público, uno de los tres premios absolutos, por el hecho de desarrollar un modelo sostenible que integra la discapacidad a su cadena de valor.
- **2012 y 2014. Certificado AENOR de Accesibilidad Universal de acuerdo con la norma UNE 170001-2:2007.** Esta certificación es una muestra del compromiso de la universidad con la creación de espacios accesibles para todas las personas. Dos bibliotecas de la Universidad tienen este certificado: la Biblioteca de Educación María Moliner, del Campus de Tarongers, que la recibió el 8 de junio de 2012, y la Biblioteca de Humanidades Joan Reglà, del Campus de Blasco Ibáñez, el 25 de julio de 2014.
- **2013. Premio Cermi.es.** Estos premios reconocen las iniciativas o acciones, así como la tarea de personas o instituciones que se hayan distinguido en ámbitos como la inclusión laboral, la investigación social y científica y la accesibilidad universal, o en la esfera institucional a favor de las personas con discapacidad y sus familias.

La UV fue galardonada en la categoría institucional *“por haber asumido con decisión la dimensión inclusiva de la discapacidad en todas las esferas universitarias”*.

- **2014. Premio COCEMFE Valencia.** Concedido a la UV por su tarea en favor de la plena integración y normalización socioeducativa del estudiantado con discapacidad física.
- **2015. Premios Solidarios ONCE.** El premio se otorgó a la UV en reconocimiento por sus más de 20 años de atención al estudiantado con discapacidad, a través de UVdiscapacidad.
- **2017. Premio ASINDOWN.** Reconocimiento a UVdiscapacidad por su papel colaborador en la inserción de diferentes personas con Síndrome de Down en la UV. Los galardones otorgados se concretan en tres categorías: prácticas formativas y laborales en las empresas; contratación laboral estable y de calidad; promoción, difusión y financiación de los valores y proyectos de Asindown, siendo en esta última categoría donde se reconoce el papel desarrollado por UVdiscapacidad.
- **2019. Premio “Acción Social” CERMI CV.** Se conceden estos premios *“teniendo como base la Convención de la ONU de los derechos de las personas con discapacidad y su interrelación con la Agenda 2030 de objetivos de desarrollo sostenible en su enfoque de la discapacidad (ODiScapacidad)”*. Se concedió a UVdiscapacidad por *“su implicación en la formación y la inserción laboral de las personas con discapacidad”*.

- **2022. Premio Igualdad UTO-UGT ONCE.** Este premio, es un galardón que tiene como objeto reconocer a personas u organizaciones que destacan por su dedicación y atención en la investigación e implantación de acciones que favorezcan la igualdad. El jurado destacó a UVdiscapacidad por *“su lucha incesante por la plena inclusión en el ámbito estudiantil de cualquier persona con discapacidad, alcanzando todos y cada uno de sus propósitos. Por su interés en la búsqueda de maneras de normalizar y dar valor a las personas con discapacidad, así como para ofrecer una atención individualizada y personal y para fomentar la ayuda entre los mismos estudiantes, habiendo creado un programa de voluntariado que compensa con créditos al estudiantado colaborador”*.

2.

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El objetivo de este epígrafe es hacer una revisión del marco normativo y legal en materia de inclusión de las discapacidades en los principales ámbitos de actuación del actual plan: el espacio educativo y laboral universitario.

La legislación en materia de discapacidad es numerosa, consiguientemente en este apartado se han considerado solo aquellas normativas internacionales, estatales, autonómicas más relevantes y que a la vez justifican las medidas propuestas en el Plan.

MARCO NORMATIVO GENERAL PARA LA NO-DISCRIMINACIÓN

En el ámbito internacional, hay que hacer mención a la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que establece que las personas son libres e iguales en dignidad y derechos sin ninguna distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

A nivel europeo hay que hacer referencia a una serie de documentos que configuran la constitución material de la igualdad en el ámbito de la Unión. Entre ellos, el **Tratado de la Unión Europea** o Tratado de Maastricht que, en su art. 2 establece lo siguiente: *“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”*.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea contiene también provisiones en materia de derechos humanos y en el Título III, relativo a la igualdad, se hace referencia explícita al principio de igualdad ante la ley (art. 20), a la prohibición de discriminación (art. 21) y a la integración de las personas con discapacidad (art. 26).

Por último, hay que hacer también mención al **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**, que es el texto que contiene con mayor detalle el marco jurídico en el cual se desarrollan las diferentes políticas y acciones de la UE en todos sus ámbitos y los principios constitucionales que los rigen. Al respecto, el art. 10 del TFUE establece que, *“en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*.

El estado español reproduce en sus articulados esta normativa. Así, en el ámbito educativo, hay que hacer mención a la reciente aprobada, **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)** que, en el artículo 37, establece que las universidades garantizarán que el estudiantado, en el ejercicio de sus derechos y en 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 y 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. También el **Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre se aprueba el Estatuto del estudiante universitario** hace referencia específicamente al estudiantado con discapacidad en numerosos artículos cuando habla de no-discriminación (art. 4), acceso y admisión del estudiantado con discapacidad (art. 15), movilidad nacional e internacional del estudiantado con discapacidad (art. 18), tutorías (art. 22), prácticas académicas externas (art. 26), servicios de atención en la comunidad universitaria con discapacidad (art. 65.6), etc.

Por otro lado, por lo que respecta al PDI y PTGAS de la Universidad, en cuanto que empleados públicos, tendrán que estar a lo que dispone el **Estatuto Básico del Empleado Público (2015)** respecto a sus derechos y deberes. Entre otros, tienen derecho a la no-discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14 EBEP). Además, su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir alguna discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 53.4 EBEP).

A nivel autonómico, a su vez, el **Estatuto de Autonomía** recoge el principio de no-discriminación y los derechos de las personas

con discapacidad y sus familias a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica en su artículo 10.3. Además, la Generalitat se compromete a garantizar prestaciones públicas a las personas con discapacidad “para asegurar su autonomía personal, su integración socioprofesional y su participación en la vida social de la comunidad” (art. 13.1).

La Universidad hace suyos estos principios en el art.10.4 de sus **Estatutos**, aprobados por Decreto 128/2004, de 30 de julio, del Consell de la Generalitat y modificados por Decreto 45/2013, de 28 de marzo de 2013, en que se establece que la Universidad tiene que promover y establecer medidas de acción positiva para que los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad puedan desplegar, de manera plena y efectiva, su actividad universitaria. Además, en cuanto a la selección del PTGAS, de acuerdo con la legislación vigente, la Universidad tiene que reservar una cuota de su oferta de empleo pública para las personas con discapacidad (art. 190.4), en línea con el artículo 59 del EBEP.

MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO

La Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, en vigor desde 2008 en el estado español, plasma el cambio de paradigma del concepto de discapacidad por su enfoque basado en derechos humanos. Así pues, en relación con el ámbito educativo, la Convención, en su artículo 24, garantiza el derecho de las personas con discapacidades a la educación y obliga los Estados miembros

a garantizar un sistema de educación inclusivo a todos los niveles académicos. Esta norma asienta también las bases en el ámbito laboral, reconociendo el derecho de las personas con discapacidades a trabajar en igualdad de condiciones y en aquello que deciden; establece la obligatoriedad de crear espacios de trabajo inclusivos y accesibles para este colectivo, al tiempo que insta a los Estados miembros a adoptar las medidas oportunas para materializar este mandato, mediante acciones positivas como, por ejemplo, la contratación pública de personas con discapacidades.

En materia de igualdad y no-discriminación, la UE ha desplegado toda una serie de programas, políticas y planes sectoriales que incorporan la interseccionalidad como principio transversal que vertebra entre sí las diferentes estrategias de la “La Unión de la Igualdad”, entre las que se incluye la **Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad (2021-2030)**.

Todos estos dictados internacionales son incorporados por el estado español mediante el **Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, de 2013, unificando así toda la legislación existente hasta el momento en un solo documento y, además, adapta su normativa a la Convención Internacional. El RD reconoce el derecho de las personas con discapacidad a una educación inclusiva enumerando medidas para garantizar este derecho al ámbito universitario como, por ejemplo, la ampliación de convocatorias y la adaptación de las

pruebas al alumnado con discapacidad (art. 20). Pero, además, la Universidad tiene el deber de formar a su personal en la atención al estudiantado con discapacidad.

La Ley estatal de 2013 articula también las dinámicas inclusivas en materia laboral, reconociendo el derecho de las personas a trabajar en condiciones que garanticen la igualdad y la no discriminación, y en el art. 24, se establece la fijación de una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidades en los concursos públicos, incluyendo la oferta universitaria. Como se ha indicado anteriormente, el EBEP, es la reglamentación que rige al personal trabajador de la Universidad. En relación a las discapacidades, fija en un 2% la reserva de plazas públicas para el colectivo y fundamenta las medidas requeridas de adaptación del trabajo; tiempo y medios, así como los ajustes exigidos de los espacios de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidades para poder desarrollar sus tareas. Hay que señalar también que en este RD se contempla el derecho de ampliación de convocatorias y la adecuación de la normativa de permanencia.

A escala autonómica, **la Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat Valenciana, sobre el Estatuto de las personas con discapacidades**, regula en el 3er capítulo (art. 18 a 20), las actuaciones de la administración pública valenciana en materia de personas con discapacidad en el espacio educativo. Establece que la Administración de la Generalitat tiene que garantizar, entre otros, el derecho de atención temprana de las necesidades educativas del alumnado con discapacidades y el derecho a la evaluación sociopsicopedagógica al proceso educativo. El artículo

19.3 indica que en el contexto universitario se *“promoverá la adaptación de determinadas materias o prácticas para atender las necesidades del estudiantado con discapacidades, siempre y cuando, con estas adaptaciones no impidan llegar al desarrollo suficiente de los objetivos generales previstos por estos estudios”*.

Por último, el **Decreto 104/2018, de 27 de julio, del Consell, por el que se desarrollan los principios de equidad y de inclusión en el sistema educativo valenciano**, establece y regula los principios necesarios para el buen desarrollo de un modelo inclusivo en el sistema educativo valenciano.

En el ámbito universitario, hay que hacer una necesaria mención al I Plan director para la integración de estudiantes con necesidades especiales derivadas de una condición de discapacidad de la universidad, aprobado en 2004. Más recientemente, el Consejo de Gobierno de la Universidad, con el objetivo de promover y garantizar la inclusión de las personas con discapacidades de la comunidad educativa, ha aprobado dos reglamentos. Por un lado, el **Reglamento de medidas para la integración del personal docente e investigador con discapacidad en la UV** (CG 28-III-2013. Modificado CG 31-III-2014), donde se establecen las ayudas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora del PDI de la UV, así como, las ayudas de apoyo a la docencia. Por otra, el **Reglamento sobre la atención académica a los estudiantes y las estudiantes con discapacidad** (CG 6-VII-2010), donde se regulan las acciones de atención académica dirigidas al estudiantado con discapacidades con el objetivo de facilitar su presencia en la UV y garantizar el correspondiente apoyo durante los estudios.

3.

METODOLOGÍA Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El II Plan para la inclusión de las personas con discapacidad y NEAE de la UV se ha desarrollado en 4 fases.



FASE 1: ESTADO DE LA CUESTIÓN

Tenía como objetivo conocer el estado de la cuestión de la universidad en el ámbito del trabajo de las discapacidades. Para llevar adelante este objetivo, se hizo una revisión bibliográfica y normativa alrededor de las discapacidades al contexto universitario. A la vez, se ha hecho una recogida, selección, clasificación y sistematización de los materiales generados por el servicio UVdiscapacidad en los últimos años como, por ejemplo: la carta de servicios, manuales de calidad, encuestas de calidad, memorias del servicio, etc. A continuación, y con el objetivo de recoger la voz de las personas usuarias del servicio, se materializaron 6 entrevistas semiestructuradas (2 PTGAS, 2 PDI y 2 Estudiantes).



FASE 2: DIAGNÓSTICO

Todo el material recogido se analizó a lo largo de la fase 2 con el objetivo de hacer una evaluación de la implementación de II Plan en la comunidad universitaria, así como detectar las carencias, fortalezas, oportunidades y propuestas, que nos ha permitido establecer el conjunto de medidas presentadas en el Plan.



FASE 3: PLAN DE ACCIÓN

A lo largo de la fase 3 y teniendo en cuenta todo el análisis hecho, se ha diseñado y construido el Plan que regirá las políticas en materia de discapacidad de la Universidad los próximos años. Durante la elaboración del documento se han mantenido varias reuniones con las personas responsables de los diferentes servicios y unidades universitarias que se implicaron de forma activa para asegurar el buen desarrollo de las acciones propuestas en el Plan.



FASE 4: PRESENTACIÓN PÚBLICA

En la fase 4 se hacen dos reuniones, una para la creación de la comisión del Plan y otra para su presentación a los decanos y decanas de los centros. Previamente se les remitió el Plan mediante correo electrónico. El objetivo de las reuniones era poder debatir los indicadores y evidencias del Plan con ejemplos para que pudieran hacer sugerencias y cambios. Además, se amplió una semana más el plazo de alegaciones.



4.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

El conjunto de medidas presentadas en este Plan, se organizan en **6 líneas de actuación** que se prevé desarrollar en un marco temporal de actuación de 4 años (2024-2027). En cada línea identificamos **acciones específicas** del servicio, pero también **acciones transversales**.

LÍNEA 1.

COMPROMISO INSTITUCIONAL Y TRANSVERSALIDAD

EJE 1.1 ESTRUCTURA Y SERVICIOS

EJE 1.2 DIFUSIÓN DE RECURSOS

LÍNEA 2.

POLÍTICAS DE IGUALDAD Y RECONOCIMIENTO

EJE 2.1 SENSIBILIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN

EJE 2.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

LÍNEA 3.

ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

EJE 3.1 ATENCIÓN AL ESTUDIANTADO

EJE 3.2 APOYO AL PTGAS Y PDI

LÍNEA 4.

CAMPUS INCLUSIVOS

EJE 4.1 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

EJE 4.2 SEÑALÉTICA Y WEBS INCLUSIVAS

EJE 4.3 SERVICIOS INCLUSIVOS

LÍNEA 5.

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

EJE 5.1 DOCENCIA

EJE 5.2 INVESTIGACIÓN

LÍNEA 6.

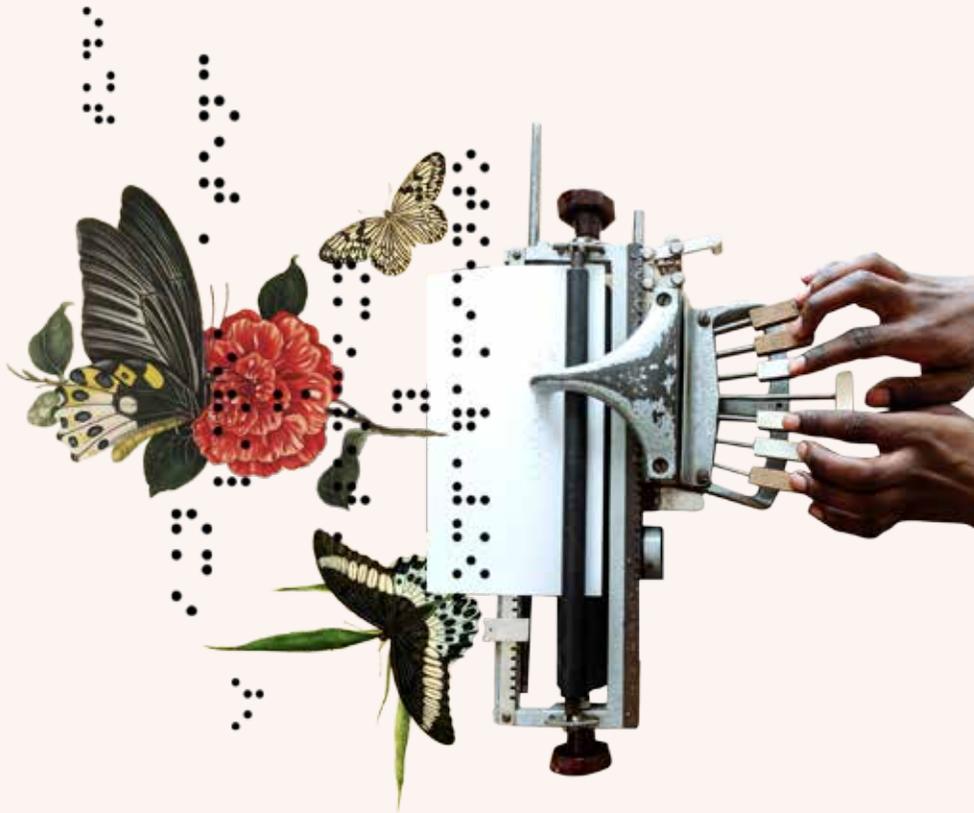
PARTICIPACIÓN, TRABAJO EN RED Y SOCIEDAD

EJE 6.1 TRABAJO EN RED

EJE 6.2 SOCIEDAD

LÍNEA 1

COMPROMISO INSTITUCIONAL
Y TRANSVERSALIDAD



OBJETIVO GENERAL:

La Universidad está comprometida desde hace 30 años con la atención a la discapacidad a través de UVdiscapacidad. La atención a la discapacidad ha de ser transversal de todos los servicios y personal de la comunidad universitaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

EJE 1.1 ESTRUCTURA Y SERVICIOS

Avanzar en el compromiso de la UV con la inclusión de las personas con discapacidades.

EJE 1.2 DIFUSIÓN DE RECURSOS

Difundir los recursos y programas dirigidos a las personas con discapacidad de la UV (estudiantado, PDI y PTGAS).

ACCIÓN 1.

Mantener y reforzar los recursos económicos, técnicos y humanos del servicio.

AGENTE RESPONSABLE:

VR con competencias en materia de discapacidad y Gerencia.

EVIDENCIAS:

- Presupuesto anual.

INDICADORES:

- Número de personas que trabajan en el servicio.
-
-

ACCIÓN 2.

Garantizar la existencia de un responsable de políticas de discapacidad en los diferentes centros universitarios.

AGENTE RESPONSABLE:

VR con competencias en materia de discapacidad, en colaboración con los centros.

EVIDENCIAS:

- Listado de personas responsables por centros.

INDICADORES:

- Número de personas responsables.
-
-

EJE 1.1
ESTRUCTURA Y SERVICIOS

ACCIÓN 3.

Crear una comisión de seguimiento del Plan.

AGENTE RESPONSABLE:

VR con competencias en materia de discapacidad.

EVIDENCIAS:

- Reglamento de la Comisión.
- Actas de las reuniones.

INDICADORES:

- Número de personas que forman parte de la Comisión.
 - Número de reuniones de la Comisión.
-
-

EJE 1.2
DIFUSIÓN DE RECURSOS

ACCIÓN 4.

Dar a conocer el servicio a los agentes sociales y educativos de la etapa preuniversitaria (orientadores de institutos, asociaciones...).

AGENTE RESPONSABLE: UVdiscapacidad y Sedi.

EVIDENCIAS:

- Reuniones de coordinación propuestas.
- Actividades de información y difusión del servicio y de los recursos.
- Programa de la Jornada de orientadores del Programa Conèixer.
- Programa de visitas guiadas del Programa Conèixer.
- Información en la guía para estudiantes.

INDICADORES:

- Número de reuniones de trabajo.
 - Número de actividades de información y difusión del servicio y de los recursos.
 - Número de profesionales de la orientación que participan en las jornadas.
 - Número de estudiantes que participan en las sesiones informativas o visitas guiadas.
 - Número de guías distribuidas.
-
-

ACCIÓN 5.

Participar en el Programa de bienvenida de la UV.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y Sedi.

EVIDENCIAS:

- Programa de actividades de bienvenida.
- Material de difusión del servicio y recursos.

INDICADORES:

- Número de sesiones de bienvenida.
 - Número de paquetes informativos entregados.
-
-

ACCIÓN 6.

Actualizar y difundir en la web del servicio la normativa, recursos y adaptaciones disponibles para la comunidad universitaria con discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Sitio web.

INDICADORES:

- Número de actualizaciones.
-
-

LÍNEA 2

POLÍTICAS DE IGUALDAD Y RECONOCIMIENTO



OBJETIVO GENERAL:

La igualdad y la atención de las personas son ejes básicos de las políticas de la Universidad. El principio de igualdad de oportunidades inspira las acciones contempladas en esta línea.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

EJE 2.1 SENSIBILIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN

Impulsar instrumentos que permitan ampliar el conocimiento y sensibilizar sobre la situación de las personas con discapacidades en la Universidad.

EJE 2.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Mejorar la atención del estudiantado con discapacidad a través de la capacitación de personal voluntario, PTGAS y PDI.

ACCIÓN 7.

Consolidar la celebración del Día internacional de las Personas con Discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:
UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Programa de la semana de la discapacidad.
- Notas de prensa, fotografías, cartelería, aplicaciones y cualquier otro tipo de difusión para redes sociales, OPIS, etc.

INDICADORES:

- Número de publicaciones, noticias, notas de prensa, etc. sobre los actos organizados.
 - Número de actividades programadas.
-
-

ACCIÓN 8.

Dar continuidad a las memorias de actividad del servicio.

AGENTE RESPONSABLE:
UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Memoria anual de actividades.
- Documentación generada de la sistematización de datos y grado de cumplimiento de las acciones (registros, informes, correos electrónicos, bases de datos, etc.).

INDICADORES:

- Publicación de la memoria anual de actividades en la web.
-
-

ACCIÓN 9.

Dar continuidad al programa de Voluntariado UV de apoyo al estudiantado con discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y Sedi.

EVIDENCIAS:

- Programa de formación del voluntariado UV.
- Participación en el programa de voluntariado UVdiscapacidad.

INDICADORES:

- Número de estudiantado inscrito en la formación del voluntariado en discapacidad.
 - Número de horas de actividades formativas en materia de discapacidad dentro de la oferta formativa del Sedi.
 - Valoración por parte del estudiantado de la formación recibida.
 - Número de estudiantado en el voluntariado de UVdiscapacidad.
-

ACCIÓN 10.

Reforzar la formación de los mentores “Entreiguals” para que conozcan la realidad de las personas con discapacidad de la UV.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y Sedi.

EVIDENCIAS:

- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos electrónicos, etc.).
- Contenidos incorporados a la formación de mentoras y mentores.

INDICADORES:

- Número de estudiantes participantes.
 - Valoración por parte del estudiantado de la formación recibida.
-

ACCIÓN 11.

Capacitar al PTGAS y PDI para mejorar la atención al estudiantado con discapacidad y NEAE.

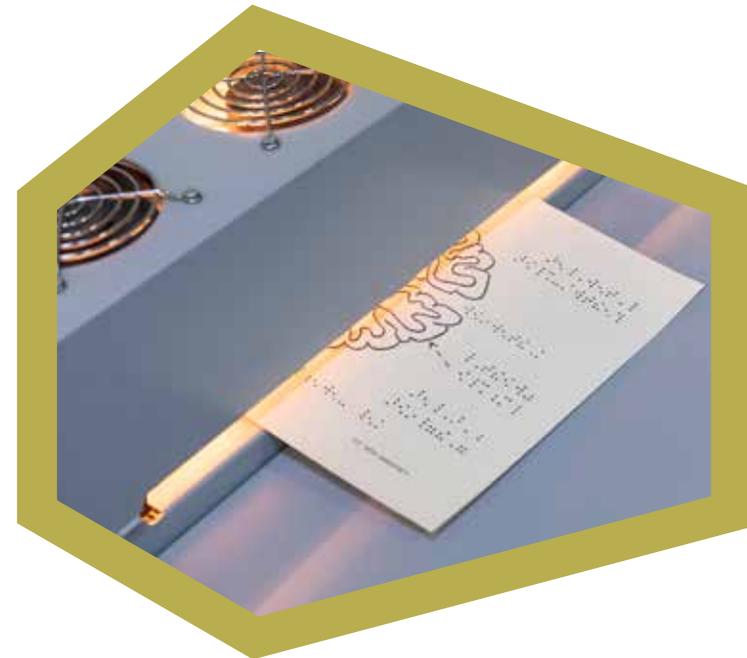
AGENTE RESPONSABLE:
UVdiscapacidad y SFPIE.

EVIDENCIAS:

- Plan de formación continua del SFPIE.
- Curso específico en materia de discapacidad para PTGAS/PDI en el Plan de formación continua.
- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos electrónicos, etc.).

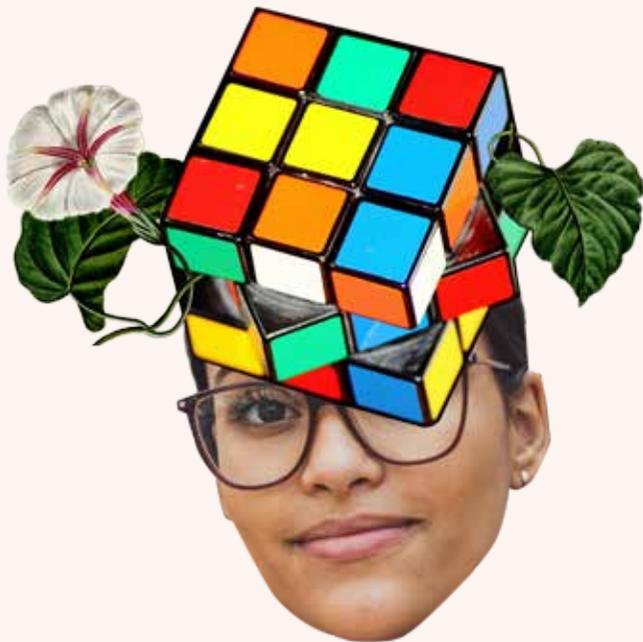
INDICADORES:

- Número de cursos ofrecidos en atención a la discapacidad.
- Número de participantes en los cursos.
- Valoración de los participantes.



LÍNEA 3

ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO



OBJETIVO GENERAL:

La no-discriminación constituye uno de los elementos básicos en un estado social y democrático de derecho como el nuestro. En la UV hay diferentes programas que se encargan de hacerlo realidad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

EJE 3.1 ATENCIÓN AL ESTUDIANTADO

Garantizar la igualdad de oportunidades del estudiantado con discapacidad y mejorar su empleabilidad.

EJE 3.2 APOYO AL PTGAS/PDI

Garantizar en igualdad el desarrollo profesional del PDI y PTGAS con discapacidad.

ACCIÓN 12

Informar, asesorar y valorar las necesidades del estudiantado con discapacidad y NEAE.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Consultas recibidas.
- Correos intercambiados.
- Base de datos.

INDICADORES:

- Número de primeras entrevistas.
 - Número de consultas recibidas de información y asesoramiento.
 - Número de valoraciones realizadas.
-

ACCIÓN 13

Valorar, adaptar y acompañar el estudiantado en sus prácticas profesionales.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y ADEIT.

EVIDENCIAS:

- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos electrónicos, etc.).
- Programas y actuaciones que fomentan y facilitan la realización de prácticas externas (Programa de prácticas FUNDACIÓN ONCE-CRUE-UV, sesiones informativas y orientativas, etc.).
- Acuerdos de prácticas.

INDICADORES:

- Número de acciones que fomentan y facilitan la realización de prácticas externas del estudiantado con discapacidad.
 - Número de estudiantes con discapacidad que realiza prácticas externas.
 - Número de empresas y entidades colaboradoras.
-

ACCIÓN 14

Diseñar e iniciar un programa académico de motivación empresarial y de adquisición de competencias emprendedoras dirigido a personas con discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y UVemprén.

EVIDENCIAS:

- Existencia del Aula de emprendimiento inclusivo.
- Existencia del Punto de Asesoramiento al Estudiantado Emprendedor (PAE2).
- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos electrónicos, etc.).

INDICADORES:

- Número de personas participantes.
 - Número de consultas recibidas.
-

ACCIÓN 15

Orientar, acompañar y apoyar al estudiantado egresado con discapacidad en la búsqueda de oportunidades profesionales y promover acciones positivas para facilitarle una óptima incorporación al mercado laboral.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y UVocupación.

EVIDENCIAS:

- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos electrónicos, etc.).
- Servicio de Orientación Profesional y Laboral especializado
- Guía de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

INDICADORES:

- Número de personas atendidas.
 - Número de entrevistas de orientación.
 - Número de consultas de orientación.
 - Número de itinerarios individuales de inserción sociolaboral (acompañamientos).
 - Número de ofertas publicadas.
 - Número de acciones comerciales (correos y llamadas telefónicas).
 - Número de acciones de intermediación laboral (correos y llamadas telefónicas a empresas y personas usuarias).
-

EJE 3.1
ATENCIÓN AL ESTUDIANTADO

ACCIÓN 16

Informar y asesorar al estudiantado con discapacidad de las posibilidades de movilidad nacional e internacional.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y Relaciones Internacionales.

EVIDENCIAS:

- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos electrónicos, etc.)
- Consultas recibidas.
- Base de datos.

INDICADORES:

- Número de estudiantado *outgoing*.
 - Número de estudiantado *incoming*.
-

EJE 3.2
APOYO AL PTGAS/PDI

ACCIÓN 17

Facilitar el apoyo técnico y personal necesarios al PRGAS y PDI que tenga contacto con estudiantado con discapacidades y NEAE.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Medidas de acción positiva.
- Consultas recibidas.
- Base de datos.

INDICADORES:

- Número de solicitudes de informes de adaptaciones.
 - Número de apoyos para el examen.
-

ACCIÓN 18

Asesorar sobre las medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades promovidas desde la Universidad dirigidas tanto a PDI como PTGAS con discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad, RRHH PTGAS/PDI.

EVIDENCIAS:

- Medidas de acción positiva.
- Publicación de las medidas de inclusión en la web de UVdiscapacidad
- Consultas recibidas.
- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos electrónicos, etc.).
- Base de datos.

INDICADORES:

- Número de consultas recibidas de información y asesoramiento.
 - Número de entrevistas realizadas.
 - Difusión anual de las convocatorias de medidas de acción positiva.
-

ACCIÓN 19

Evaluar las necesidades de adaptación de los puestos de trabajo para que se ajusten a las necesidades particulares de cada persona trabajadora con discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad, RRHH PTGAS/PDI, Prevención y Medio Ambiente.

EVIDENCIAS:

- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos electrónicos, etc.).
- Consultas recibidas.
- Base de datos.

INDICADORES:

- Número de solicitudes de adaptaciones de pruebas selectivas del PTGAS.
 - Número de solicitudes de adaptación del puesto de trabajo y su entorno para el PTGAS.
 - Número de reducciones de créditos y adaptaciones para el PDI con discapacidad.
 - Número de solicitudes de ayudas económicas para el PDI con discapacidad.
-

ACCIÓN 20

Garantizar en los procesos de selección la reserva de plazas para personas con discapacidad

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y RRHH PTGAS/PDI.

EVIDENCIAS:

- Ofertas de empleo público.
- Existencia de plazas reservadas para personas con discapacidad.
- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos electrónicos, etc.).

INDICADORES:

- Número de plazas reservadas para PTGAS con discapacidad.
- Número de reserva de plazas para el PDI con discapacidad en la oferta de empleo pública anual.



LÍNEA 4

CAMPUS INCLUSIVOS



OBJETIVO GENERAL:

La presencia del estudiantado, PTGAS y PDI con discapacidad obliga a tener campus inclusivos que faciliten la accesibilidad en todas sus vertientes y la igualdad de oportunidades. Así lo recoge el objetivo específico de esta línea.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

EJE 4.1 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Garantizar la accesibilidad universal en los diferentes campus de la Universidad.

EJE 4.2 SEÑALÉTICA Y WEBS INCLUSIVAS

Garantizar la accesibilidad en las diferentes plataformas web y comunicaciones de la universidad.

EJE 4.3 SERVICIOS INCLUSIVOS

Hacer accesibles las instalaciones deportivas y bibliotecas universitarias.

ACCIÓN 21

Creación y aplicación de un manual de accesibilidad física de la UV.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y Unidad Técnica.

EVIDENCIAS:

- Fecha de aprobación del manual.
- Difusión del manual en los centros de la UV.
- Entrega del manual a las empresas encargadas de actuaciones en la UV.
- Documentación generada de la supervisión del cumplimiento del manual.

INDICADORES:

- Aprobación del manual.
 - Número / Aprobación de proyectos basados en los criterios del manual.
 - Número / Ejecución de obras de mejora basadas en los criterios del manual.
-

ACCIÓN 22

Diseñar mecanismos para garantizar y controlar el uso de las plazas de aparcamiento reservadas al colectivo con discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y Unidad Técnica.

EVIDENCIAS:

- Plazas de aparcamiento reservadas para personas con discapacidad.

INDICADORES:

- Porcentaje de plazas de aparcamiento reservadas para personas con discapacidad por parking y campus.
-

ACCIÓN 23

Integrar medidas en los Planes de autoprotección y evacuación de emergencias de la UV que tengan en cuenta la evacuación de personas con discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y Prevención.

EVIDENCIAS:

- Planes de autoprotección y evacuación de emergencias de la UV.

INDICADORES:

- Número de medidas implementadas para mejorar la evacuación de personas con discapacidad.
-

ACCIÓN 24

Gestionar las consultas, incidencias, quejas, reclamaciones y sugerencias sobre las barreras y obstáculos del entorno físico existentes en la UV detectadas por los miembros de la comunidad universitaria.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Documentación generada de la coordinación con los servicios y centros implicados (correos electrónicos, quejas, reclamaciones, etc.).
- Relación de incidencias, quejas, reclamaciones y sugerencias.

INDICADORES:

- Número de consultas de accesibilidad.
 - Número de incidencias, quejas, reclamaciones y sugerencias, por campus.
-

ACCIÓN 25

Poner en marcha un plan de señalización del conjunto de las instalaciones universitarias para promover que tanto los textos como las imágenes sean inclusivas y diversas.

AGENTE RESPONSABLE:

Unidad Web y Márquetin (UWM).

EVIDENCIAS:

- Proyecto WayfindingUV inclusivo.
- Documentación proyectos Wayfinding UV ejecutados.

INDICADORES:

- Número de proyectos Wayfinding inclusivos.
 - Número de rotulaciones inclusivas ejecutadas.
-
-

ACCIÓN 26

Mejorar progresivamente la accesibilidad de las webs de la UV.

AGENTE RESPONSABLE:

Unidad Responsable de Accesibilidad (URA)

Unidad Web y Márketing (UWM).

EVIDENCIAS:

- Sitios web y dispositivos móviles accesibles.
- Mecanismos de comunicación establecidos para dar respuesta a las consultas, sugerencias, comunicaciones, quejas y solicitudes recibidas.
- Actividades de promoción, concienciación y formación.
- Informes anuales del servicio.

INDICADORES:

- Número de sitios web y dispositivos móviles accesibles.
 - Número de consultas, sugerencias, comunicaciones, quejas y solicitudes recibidas.
 - Número de evaluaciones realizadas.
 - Número de revisiones periódicas de accesibilidad.
 - Número de actividades de promoción, concienciación y formación.
-
-

ACCIÓN 27

Garantizar la infoaccesibilidad de los actos institucionales y formatos audiovisuales de la UV.

AGENTE RESPONSABLE:

Taller de audiovisuales.

EVIDENCIAS:

- Fotografías o vídeos de los actos institucionales y de los formatos audiovisuales universitarios.
- Documentación generada de la coordinación con los servicios y centros implicados (correos intercambiados, etc.)

INDICADORES:

- Número de vídeos de los actos institucionales infoaccesibles.
 - Número de formatos de vídeos audiovisuales accesibles.
 - Número de documentos generados de reuniones con otros servicios implicados.
-

ACCIÓN 28

Disponer de oferta de actividades físicas y de deporte adaptadas para las personas con discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:

Servicio de Deportes.

EVIDENCIAS:

- Oferta de actividades deportivas.
- Actividades físicas y de deporte adaptadas.

INDICADORES:

- Número de actividades físicas y de deporte adaptadas.
-

ACCIÓN 29

Actualizar el equipamiento y el software específico de las salas de lectura de todas las bibliotecas de la UV.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad y Servicio de Bibliotecas.

EVIDENCIAS:

- Equipamiento y software adaptado.
- Mobiliario accesible.

INDICADORES:

- Número de equipos adaptados.
 - Número de mesas, sillas... accesibles.
-
-

ACCIÓN 30

Adaptar a formato accesible las principales guías informativas y catálogos de las bibliotecas.

AGENTE RESPONSABLE:

Servicio de Bibliotecas.

EVIDENCIAS:

- Guías y catálogos accesibles.
- Carta de Servicios de las bibliotecas.

INDICADORES:

- Número de guías y catálogos accesibles.
 - Publicación de la carta de servicios accesible.
-
-

LÍNEA 5

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



OBJETIVO GENERAL:

La docencia y la investigación son los pilares fundamentales de cualquier institución educativa. Ambas han de aproximarse a la diversidad actual del estudiantado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

EJE 5.1 DOCENCIA

Promover la incorporación de contenidos transversales sobre discapacidades e inclusión en la docencia.

EJE 5.2 INVESTIGACIÓN

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

ACCIÓN 31

Informar y asesorar a los grupos de innovación docente transversal sobre “Discapacidades, inclusión y docencia universitaria” dedicados a la investigación y a la innovación docente relacionadas con las personas con necesidades específicas de apoyo educativo de la UV.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Documentación generada (correos intercambiados, etc.).

INDICADORES:

- Número de consultas recibidas.
-
-

ACCIÓN 32

Continuar con la impartición de un módulo formativo específico en materia de discapacidad en la Formación inicial del profesorado universitario (FIPU).

AGENTE RESPONSABLE:

VR con competencias en materia de discapacidad y SFPIE.

EVIDENCIAS:

- Módulo específico de discapacidad en la FIPU.
- Programa del curso.
- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos intercambiados, etc.).

INDICADORES:

- Número de participantes en el curso.
 - Valoración de los participantes.
-
-

ACCIÓN 33

Elaborar un mapeo y una base de datos de las personas y grupos de investigación de la Universidad que trabajan temas de discapacidad.

AGENTE RESPONSABLE:
Servicio de Investigación.

EVIDENCIAS:

- Mapeo y base de datos de las personas y grupos de investigación que trabajen temas de discapacidad.
- Solicitud para formar parte de la base de datos.

INDICADORES:

- Número de solicitudes para formar parte de la base de datos.
 - Número de personas y grupos de investigación que trabajan temas de discapacidad.
-
-

ACCIÓN 34

Visibilizar la investigación de discapacidad en las bases de datos de la universidad.

AGENTE RESPONSABLE:
Servicio de Bibliotecas.

EVIDENCIAS:

- Palabras clave en materia de discapacidad.
- Tesis doctorales en discapacidad que sean accesibles desde TROBES.
- Tesis doctorales en materia de discapacidad defendidas en la UV.

INDICADORES:

- Número de tesis doctorales de la UV.
-
-

LÍNEA 6

PARTICIPACIÓN,
TRABAJO EN RED Y SOCIEDAD



OBJETIVO GENERAL:

La universidad no puede ser un elemento aislado y desconectado de la sociedad que la alberga. Las políticas para las personas con discapacidad repercuten de manera directa en el bienestar social y en la inclusión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

EJE 6.1 TRABAJO EN RED

Dar continuidad y reforzar el trabajo en red con otras universidades, asociaciones e instituciones.

EJE 6.2 SOCIEDAD

Hacer extensible la cultura inclusiva en la comunidad universitaria de la UV y colaborar en la sensibilización de la sociedad.

ACCIÓN 35

Dar continuidad al trabajo en red con otras universidades a través de las redes universitarias SAPDU, UNIDISVAL y la Red de universidades públicas valencianas para la igualdad y las diversidades.

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Redes en las que participa UVdiscapacidad.
- Entidades o instituciones colaboradoras.
- Documentación de la coordinación o participación en actividades o sesiones de trabajo con otras entidades o instituciones (convocatorias, orden del día, actas, correos electrónicos, etc.).
- Memoria anual de actividades.

INDICADORES:

- Número de redes en las que participa UVdiscapacidad.
 - Número de reuniones realizadas en cada red.
-

ACCIÓN 36

Promover colaboraciones y convenios con entidades y asociaciones que trabajan y acompañan a personas con discapacidades (Conselleria, Ayuntamiento, ONCE, AICE, MIRA'M, FESORD, F. ASINDOWN, FESA, etc.).

AGENTE RESPONSABLE:

UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Relaciones consolidadas, iniciativas y proyectos a través de convenios y protocolos de actuación.
- Convenios marco y específicos en materia de discapacidad.
- Reuniones con otras entidades y asociaciones.
- Documentación de la coordinación o participación en reuniones o sesiones de trabajo con otras entidades o instituciones (convocatorias, orden del día, actas, correos electrónicos, etc.).

INDICADORES:

- Número de convenios, protocolos de actuación firmados con asociaciones y entidades que trabajan en el campo de la discapacidad.
 - Número de asociaciones y entidades con las que colabora UVdiscapacidad.
 - Número de reuniones con asociaciones y entidades que trabajan en el ámbito de la discapacidad.
 - Número de valoraciones del estudiantado con discapacidad y NEAE que se presentan a las EBAU.
-

ACCIÓN 37

Fomentar la participación de las personas con discapacidad en las asociaciones, actividades socioculturales y estructuras de representación, gestión y decisión de la UV.

AGENTE RESPONSABLE:
UVdiscapacidad.

EVIDENCIAS:

- Correos con información sobre asociacionismo y representación estudiantil enviados a estudiantes con discapacidad.
- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos intercambiados, propuestas, etc.).
- Guía de UVdiscapacidad para el estudiantado de nuevo ingreso que incluye entidades y servicios de la UV.
- Agenda del Sedi.

INDICADORES:

- Número de actividades de información y difusión realizadas.
 - Número de estudiantado que ha recibido la guía de UVdiscapacidad.
-
-

ACCIÓN 38

Potenciar la participación de personas con discapacidad en programas de ayuda de cooperación al desarrollo de la UV.

AGENTE RESPONSABLE:
UVcooperación.

EVIDENCIAS:

- Existencia de ítems que fomenten la inclusión de personas con discapacidad.
- Documentación generada de la coordinación entre los servicios implicados (correos intercambiados, reuniones, propuestas, etc.)

INDICADORES:

- Número de ayudas de cooperación al desarrollo de la UV que fomenten la inclusión de personas con discapacidades.
-
-

SÍNTESIS DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LÍNEA 1

EJE 1.1 ESTRUCTURA Y SERVICIOS

Acción 1. Mantener y reforzar los recursos económicos, técnicos y humanos del servicio.

Acción 2. Garantizar la existencia de un responsable de políticas de discapacidad en los diferentes centros universitarios.

Acción 3. Crear una comisión de seguimiento del Plan.

EJE 1.2 DIFUSIÓN DE RECURSOS

Acción 4. Dar a conocer al Servicio los agentes sociales y educativos de la etapa preuniversitaria (orientadores de institutos, asociaciones...).

Acción 5. Participar en el Programa de bienvenida de la UV.

Acción 6. Actualizar y difundir en la web del servicio la normativa, recursos y adaptaciones disponibles para la comunidad universitaria con discapacidad.

SÍNTESIS DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LÍNEA 2

EJE 2.1 SENSIBILIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN

Acción 7. Consolidar la celebración del Día internacional de las personas con discapacidad.

Acción 8. Dar continuidad a las memorias de actividad del servicio.

EJE 2.2 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Acción 9. Dar continuidad al programa de Voluntariado de la UV de apoyo al estudiantado con discapacidad.

Acción 10. Reforzar la formación de los mentores “Entreiguales” para que conozcan la realidad de las personas con discapacidad de la UV.

Acción 11. Capacitar al PTGAS y PDI para mejorar la atención al estudiantado con discapacidad y NEAE.

SÍNTESIS DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LÍNEA 3

EJE 3.1 ATENCIÓN AL ESTUDIANTADO

Acción 12. Informar, asesorar y valorar las necesidades del estudiantado con discapacidad NEAE.

Acción 13. Valorar, adaptar y acompañar al estudiantado en sus prácticas profesionales.

Acción 14. Diseñar e iniciar un programa académico de motivación empresarial y de adquisición de competencias emprendedoras dirigido a personas con discapacidad.

Acción 15. Orientar, acompañar y dar apoyo al estudiante egresado con discapacidad en la búsqueda de oportunidades profesionales y promover acciones positivas para facilitarle una óptima incorporación al mercado laboral.

Acción 16. Informar y asesorar al estudiantado con discapacidad de las posibilidades de movilidad nacional e internacional.

SÍNTESIS DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LÍNEA 3

EJE 3.2 APOYO AL PTGAS/PDI

Acción 17. Facilitar el apoyo técnico y personal necesario al PTGAS y PDI que tenga contacto con estudiantado con discapacidades y NEAE.

Acción 18. Asesorar sobre las medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades promovidas desde la Universidad dirigidas tanto a PDI como a PTGAS con discapacidad.

Acción 19. Evaluar las necesidades de adaptación de los puestos de trabajo para que se ajusten a las necesidades particulares de cada persona trabajadora con discapacidad.

Acción 20. Garantizar en los procesos de selección la reserva de plazas para personas con discapacidad.

SÍNTESIS DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LÍNEA 4

EJE 4.1 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Acción 21. Creación y aplicación de un manual de accesibilidad física de la UV.

Acción 22. Diseñar mecanismos para garantizar y controlar el uso de las plazas de aparcamiento dirigidas al colectivo con discapacidad.

Acción 23. Integrar medidas en los Planes de autoprotección y evacuación de emergencias de la UV que tengan en cuenta la evacuación de personas con discapacidad.

Acción 24. Gestionar las consultas, incidencias, quejas, reclamaciones y sugerencias sobre las barreras y obstáculos del entorno físico existentes en la UV, detectadas por miembros de la comunidad universitaria.

EJE 4.2 SEÑALÉTICA Y WEBS INCLUSIVAS

Acción 25. Poner en marcha un plan de señalización del conjunto de las instalaciones universitarias para promover que tanto los textos como las imágenes sean inclusivas y diversas.

Acción 26. Mejorar progresivamente la accesibilidad de las webs de la UV.

Acción 27. Garantizar la infoaccessibilidad de los actos institucionales y formatos audiovisuales de la UV.

SÍNTESIS DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LÍNEA 4

EJE 4.3 SERVICIOS INCLUSIVOS

Acción 28. Disponer de oferta de actividades físicas y de deporte adaptadas para las personas con discapacidad.

Acción 29. Actualizar el equipamiento y software específico de las salas de lectura de todas las bibliotecas de la UV.

Acción 30. Adaptar a formato accesible las principales guías informativas y catálogos de las bibliotecas.

SÍNTESIS DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LÍNEA 5

EJE 5.1 DOCENCIA

Acción 31. Informar y asesorar a los grupos de innovación docente transversal sobre “Discapacidades, inclusión y docencia universitaria”, dedicados a la investigación y a la innovación docente relacionadas con las personas con NEAE de la UV.

Acción 32. Continuar con la impartición de un módulo formativo específico en materia de discapacidad en la Formación Inicial del Profesorado Universitario (FIPU).

EJE 5.2 INVESTIGACIÓN

Acción 33. Elaborar un mapeo y una base de datos de las personas y grupos de investigación de la Universidad que trabajen temas de discapacidad.

Acción 34. Visibilizar la investigación en las bases de datos de la Universidad.

SÍNTESIS DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

LÍNEA 6

EJE 6.1 TRABAJO EN RED

Acción 35. Dar continuidad al trabajo en red con otras universidades a través de las redes universitarias SAPDU, UNIDISVAL y la Red de universidades públicas valencianas para la igualdad y las diversidades.

Acción 36. Promover colaboraciones y convenios con entidades y asociaciones que trabajen y acompañen a las personas con discapacidades (Conselleria, Ayuntamiento, ONCE, AICE, MIRA'M, FESORD, FESA, FEDI CV, etc.).

EJE 6.2 SOCIEDAD

Acción 37. Fomentar la participación de las personas con discapacidad en las asociaciones, actividades socioculturales y estructuras de representación, gestión y decisión de la UV.

Acción 38. Promover la participación de personas con discapacidad en programas de ayuda de cooperación al desarrollo de la UV.

5.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La ejecución del Plan es responsabilidad del vicerrectorado con competencias en materia de discapacidad en coordinación, a través de la Comisión de discapacidad, con el resto de vicerrectorados y servicios implicados.

Anualmente, se elabora una memoria de las actuaciones implementadas y cuando acaba el periodo de vigencia del Plan se llevará a cabo una evaluación final.

La evaluación permite medir la efectividad de la intervención realizada con la implementación del Plan. Esta evaluación se ha de focalizar en el estudio de la consecución de los objetivos marcados en el documento estratégico y ha de dar respuesta a muchos de los interrogantes que permitirán, no solamente conocer el grado de implementación del Plan, sino también identificar la eficacia de las medidas implementadas y su impacto real.

Para la monitorización del Plan se propone la sistematización de la descripción de la actividad realizada y de los principales resultados obtenidos. Por eso, se considera necesaria la elaboración de unas fichas de registro que es necesario rellenar después de la aplicación de cada programa, proyecto o actividad. Las fichas de registro serán entregadas a los responsables de cada acción para que sean rellenas por quien realiza la actividad y hace el seguimiento. La información recogida en las fichas se incorporará a la memoria anual de actividades. Las fichas de registro para cada una de las acciones, en las que se identifiquen los agentes responsables, evidencias e indicadores, se recogen en un anexo a continuación.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan (2024-2027), se llevará a cabo una evaluación final. Esta evaluación ha de aportar la información necesaria para diseñar, si es el caso, un nuevo Plan de acción. El encargo de llevar a cabo la evaluación recae en el personal técnico del servicio, en coordinación con la Comisión de discapacidad de la UV.

www.uv.es/uvdiscapacitat



VNIVERSITAT
D VALÈNCIA