



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN
D. OTRAS DISPOSICIONES
UNIVERSIDAD DE BURGOS

RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2023, de la Secretaría General de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación de la memoria de creación de UBUinclusiva-Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social de la Universidad de Burgos.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos, en sesión celebrada el día 16 de febrero de 2023, aprobó la Memoria de creación de UBU-Inclusiva. Centro de la Diversidad e Inclusión Social de la Universidad de Burgos.

El apartado final de la memoria establece que surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Por ello, esta Secretaría General resuelve ordenar la publicación de la memoria en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Burgos, 23 de febrero de 2023.

*El Secretario General
de la Universidad de Burgos,
Fdo.: JULIO PÉREZ GIL*

Memoria de creación de **UBUInclusiva**

Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social

I. Justificación

La igualdad, el respeto a la diversidad y la inclusión social de las personas son pilares indiscutibles de las sociedades avanzadas y del estado de bienestar. Países pioneros en esta materia, como los nórdicos, consideran que la igualdad es el principio fundador de la «educación para todos» (Cardona et al., 2018). Desde esta perspectiva, se puede entender que inclusión e igualdad son elementos indispensables para la democracia y, por ende, que la formación ciudadana en estas materias es una obligación social. En este sentido, la Universidad de Burgos, como institución dedicada fundamentalmente a la docencia y a la investigación, recoge este planteamiento en su Código Ético:

«[...] Junto con este compromiso, los valores sobre los que fundamenta su actividad son el esfuerzo y superación; la profesionalidad y mejora continua, la transparencia y honradez, la equidad e igualdad de oportunidades, la innovación, participación y diálogo; el compromiso social, la solidaridad y cooperación, la tolerancia y respeto a la diversidad, la sostenibilidad y sensibilidad con el medio ambiente, el emprendimiento y la internacionalización. Por otra parte, los principios rectores de la actividad de la Universidad de Burgos son la legalidad, la libertad académica y la participación plural de los distintos sectores de la comunidad universitaria en su gestión y control». (Resolución de 25 de octubre, 2018, p. 42622).

Se pueden destacar menciones expresas a la igualdad, la no discriminación, el reconocimiento de la diversidad y el rechazo de cualquier manifestación de violencia entre los valores éticos de los miembros de la comunidad universitaria:

- «5. Actuarán contra cualquier situación de acoso, denunciando todo tipo de comportamiento contrario al reconocimiento de la diversidad personal.
6. En todos los ámbitos universitarios se garantizará la no discriminación de las personas por razones de género, cultura, religión, ideología, orientación sexual u otras, contribuyendo a lograr una sociedad inclusiva.

[...] 8. Cualquier miembro de la comunidad universitaria, rechazará toda manifestación de violencia, en particular la violencia de género». (Resolución de 25 de octubre, 2018, pp. 42623-42624).

La Universidad de Burgos se configura como una institución que refrenda estos principios, potenciando acciones para su cumplimiento en el seno de la misma. Sin embargo, organismos como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2009) instan a la Educación Superior a hacer frente a las problemáticas sociales, lo que implica trascender las barreras de la propia universidad a través de la formación, la investigación y la transferencia del conocimiento.

Pese a que en la actualidad se ha avanzado en materia de igualdad, diversidad e inclusión social, aún existen situaciones de exclusión o discriminación por motivos de etnia, cultura, sexo, orientación sexual, discapacidad, etc. En este sentido, los resultados obtenidos en la segunda encuesta de la Unión Europea (UE) sobre minorías y discriminación (EU-MIDIS II) (2017) revelan que el 24 % de la población europea considera que en el último año ha sufrido discriminación por razones étnicas. Cabe destacar que la identificación de este tipo de tipo de hechos no siempre es sencilla. En España, por ejemplo, Suso et al. (2020) constatan que la discriminación documentada es mayor que la percepción espontánea de discriminación. En su estudio, el 39,3 % de las personas que manifestaron no haber percibido discriminación, afirmaron posteriormente haber experimentado algún hecho de carácter discriminatorio.

En consonancia con lo expuesto, el Informe sobre la Evolución de Delitos de Odio en España (Cereceda et al., 2019) encuentra que aquellos delitos vinculados al racismo y a la xenofobia son los que más han aumentado en nuestro país, destacando las acciones de odio hacia los gitanos. Este informe alerta sobre el aumento de este tipo de hechos hacia las personas con discapacidad o aquellas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

En relación a las primeras, el Informe Olivenza 2020-2021 subraya que el 4 % de las personas con discapacidad reconoce haber sufrido violencia física o psicológica. En el caso de las mujeres, este porcentaje asciende al 6,1 %. Dicho informe, también, advierte sobre el mayor riesgo de pobreza que tienen estas personas. Por su parte, la Encuesta de Integración Social y Salud (EISS-2012) (2013) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), descubre que el 25, 27% de las personas con discapacidad considera que ha sufrido discriminación por dicho motivo, constatándose nuevamente la desigualdad y exclusión que padece este colectivo.

En relación a las segundas, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2011) denuncia que las personas LGTBIQ+¹ viven situaciones de discriminación y desigualdad. Las personas trans², por ejemplo, son víctimas de exclusión en el contexto escolar y universitario (Dugan et al., 2012). Además, se enfrentan a grandes dificultades en el ámbito laboral (Dispenza et al. 2012). Por su parte, gais, lesbianas y bisexuales padecen circunstancias similares (Beck et al., 2010), siendo el contexto educativo uno de los espacios donde más se producen este tipo de situaciones (Sánchez Sibony et al., 2018).

La desigualdad por razón de sexo supone otra problemática social de amplio calado, siendo la violencia de género su manifestación más extrema. En este sentido, según los datos ofrecidos por el Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, en 2021 se cursaron 162.848 denuncias. Ese mismo año, 48 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas. En el ámbito laboral, también se puede apreciar la desigualdad. Según los datos ofrecidos por el INE, la tasa de empleo de las mujeres en 2021 fue del 44,75 %, siendo esta tasa inferior en más de diez puntos a la de los varones. Además, el salario medio por hora de las mujeres es un 17 % menor al de los varones (Conde-Ruiz y Marra de Artíchamo, 2016), evidenciándose una importante brecha salarial.

Los datos y hechos expuestos no sólo constatan situaciones de exclusión y discriminación, sino que ponen de manifiesto la necesidad de trabajar de manera enérgica el respeto a la diversidad, la igualdad y la inclusión social. Por ello, se deben promover políticas y acciones que capaciten a la ciudadanía y a las organizaciones en el ejercicio de la inclusión (Kattari et al., 2018). La Universidad de Burgos, consciente de esta responsabilidad, cuenta con servicios que abordan estas cuestiones en la propia institución, como la Unidad de Atención a la Diversidad, la Unidad de Igualdad de Oportunidades o el Aula de Paz y Desarrollo. Además, fundamenta su actividad en diversos valores, entre los que destacan la equidad e igualdad de oportunidades, el compromiso social o la tolerancia a la diversidad y multiculturalidad. No obstante, la apuesta de la universidad debe ser aún más decidida, dado el papel fundamental de la misma en la resolución de este desafío social. Por ello, se propone la creación de un nuevo centro con competencias en materia de diversidad, igualdad e inclusión social, abierto tanto a la comunidad universitaria, como al exterior, atendiendo de este modo a las recomendaciones de la UNESCO (2009).

¹ LGTBIQ+ son las siglas que actualmente se utilizan para designar al colectivo formado por lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales, queer, incluyendo a través del + cualquier otra identidad que podría estar en medio de todas ellas o en ninguna parte.

² Trans, expresión utilizada para referirse tanto a personas transexuales como a personas transgénero.

El Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social de la Universidad de Burgos (UBUInclusiva) se presenta como una herramienta imprescindible para la inclusión de las personas en nuestra institución, potenciando la participación y la igualdad efectiva de los miembros de la comunidad universitaria. Este centro responde a directrices internacionales en esta materia, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU, 1993), Declaración universal sobre la diversidad cultural (UNESCO, 2001), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), la Declaración de los Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género” (ONU, 2008), la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE, 2010), la Posición del Parlamento Europeo por la que se establece el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (UE, 2019), la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 (UE, 2020), entre otras.

UBUInclusiva asume, además, su compromiso con la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015), prestando especial interés al cumplimiento y desarrollo de los siguientes Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS):

ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

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

ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

ODS 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

Por tanto, se presenta un centro con amplia utilidad y proyección social, que se sustenta en recomendaciones internacionales y en las necesidades del entorno más inmediato. La universidad, de esta manera, ofrece una respuesta sólida a la diversidad, mostrando su firme compromiso con la defensa de la igualdad y la inclusión social.

II. Objetivos

El Centro de Promoción de la Diversidad e Inclusión Social de la Universidad de Burgos (UBUInclusiva), dependiente del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte, se propone como un órgano destinado al estudio, atención y promoción de las diferentes formas de diversidad y la inclusión social de las personas. Nace con el propósito de integrar y completar

la carta de servicios y acciones que realiza la Universidad de Burgos en relación con la inclusión social, la promoción de igualdad y la atención a la diversidad. Para alcanzar este fin, UBUInclusiva se propone los siguientes objetivos:

1. Promover en la Universidad de Burgos la igualdad y la no discriminación por motivos de etnia, cultura, ideología, religión, enfermedad, discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad sexual, etc., así como prevenir cualquier forma de discriminación, acoso o violencia por estas circunstancias.
2. Desarrollar acciones específicas contra el racismo, la xenofobia, la aporofobia, el sexismo, la homofobia, la transfobia y otras formas de intolerancia.
3. Promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad y/o enfermedad que conforman la comunidad universitaria.
4. Diseñar, proponer e implementar propuestas específicas para integrar la diversidad y la inclusión en los diferentes planes de estudios, así como garantizar una formación del profesorado especializada en estas temáticas.
5. Realizar estudios diagnósticos sobre la diversidad y la inclusión en la Universidad de Burgos, así como potenciar investigación básica y aplicada sobre estas cuestiones.
6. Elaborar una memoria técnica anual que contemple las acciones realizadas desde UBUInclusiva y la proyección de esta institución en materia de diversidad e inclusión.
7. Propiciar la coordinación de UBUInclusiva con los diferentes centros y servicios de la Universidad de Burgos, así como fortalecer y potenciar la relación de este centro con redes, organismos, entidades e instituciones externas.
8. Promover contenidos vinculados a UBUInclusiva en la oferta cultural y de extensión universitaria de la Universidad de Burgos.
9. Velar por el cumplimiento del código ético de la Universidad de Burgos.
10. Desarrollar cualquier otra iniciativa orientada a la consecución de los fines que este centro persigue.

III. Ejes estratégicos de actuación

Los objetivos que se plantea UBUInclusiva responden a los retos actuales derivados de la atención a diversidad, la igualdad y la inclusión social. Desde el centro se aborda un importante desafío tanto para nuestra institución, como para el resto de la sociedad. En este

sentido, ya en 2009 en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, la UNESCO (2009) subrayaba la responsabilidad social que tiene la Educación Superior en el avance, tanto de la comprensión de problemáticas sociales, económicas, científicas y culturales, como en la capacitación para hacerles frente. Desde esta perspectiva, el centro asume su compromiso con el conocimiento y explicación de los fenómenos que derivan en desigualdad, discriminación y exclusión, y la capacitación del resto de la comunidad universitaria en materia de inclusión y participación social. Por ello, se sustenta en principios de Responsabilidad Social Universitaria (RSU). La labor de UBUInclusiva y la consecución de sus objetivos se vertebran a través de tres ejes prioritarios de actuación vinculados con la RSU: (1) docencia y formación pedagógica, (2) investigación y (3) transferencia, servicios y participación social (Figura 1).

Figura 1. Ejes de acción de UBUInclusiva, vinculados a la RSU



Será una prioridad estratégica de UBUInclusiva la inclusión de la igualdad y la diversidad en los diferentes planes de estudio, potenciando una formación científica y pedagógica promotora de la inclusión social entre el profesorado de la Universidad de Burgos.

Formará parte del compromiso de UBUInclusiva la ampliación del conocimiento sobre inclusión social y diversidades, promoviendo investigaciones sobre personas y colectivos con un mayor riesgo de sufrir discriminación y exclusión social (integrantes o no de la comunidad universitaria). De igual manera, se elaborarán informes diagnósticos y técnicos para detectar posibles necesidades y obstáculos en la inclusión social de las personas que integran la comunidad universitaria, a fin de potenciar buenas prácticas en la Universidad de Burgos

Constituirá otro pilar de UBUInclusiva la prestación de servicios y la colaboración con diferentes organismos y centros, tanto de la propia institución universitaria, como de otras entidades externas. En consecuencia, será prioritaria la cooperación con los centros, los diferentes servicios y el personal que los configuran. La participación social, principio fundamental de la

RSU, se reflejará también en la apertura de UBUInclusiva a la sociedad, impulsándose y promoviendo acciones de formación e investigación comunitarias.

En resumen, UBUInclusiva será un centro responsable, estratégico y comprometido con un abordaje holístico de la inclusión social.

IV. Sede, medios e infraestructuras

En sus primeras etapas de funcionamiento, UBUInclusiva se concibe como un centro universitario en red, de forma que no necesitará un espacio físico diferenciado. Contará, por tanto, con la infraestructura propia de la Universidad de Burgos, cuyo uso atenderá al régimen general establecido. En cualquier caso, se reserva la posibilidad de establecer una sede estable, si ello se considerase oportuno, en función de la disponibilidad y necesidad de espacios para este fin.

UBUInclusiva podrá promover la firma de convenios de colaboración con otras instituciones o entidades sobre la base del uso compartido y colaborativo de sus respectivos equipamientos científicos, creando, de esta manera, una infraestructura en red internacional.

V. Estructura orgánica

A. Órgano de gestión y asesoramiento.

El máximo órgano colegiado del centro será su Consejo de Dirección, cuya composición y competencias se regularán a través de una normativa básica de funcionamiento interno.

1. Consejo de Dirección.

Serán competencias del Consejo de Dirección:

- Aprobar las directrices de actuación de UBUInclusiva en el marco de la programación general de la Universidad.
- Definir la política de formación, investigación y transferencia de UBUInclusiva dentro de la estrategia de investigación, políticas académicas y de responsabilidad social de la Universidad.
- Cualesquiera otras competencias que, dentro del ámbito de actuación de UBUInclusiva, resulten necesarias o justificables para su buen funcionamiento, así como aquellas otras que puedan serle atribuidas por la normativa vigente.

2. Comité Científico-Técnico Asesor.

El Comité Científico-Técnico Asesor ofrecerá apoyo al Consejo de Dirección, y será

competente para proponer líneas y actividades de investigación, informar de cualquier iniciativa en este ámbito y sugerir la integración de colaboradores científicos.

A propuesta del Consejo de Dirección, podrán integrarse en su seno profesionales de reconocido prestigio o acreditada competencia en el ámbito de la inclusión, la diversidad y la igualdad, tanto de la propia Universidad como de otros centros y entidades nacionales e internacionales.

B. Dirección-coordinación académica

El rector o rectora de la Universidad de Burgos nombrará un director o directora de UBUInclusiva entre el Personal Docente e Investigador, que ejercerá las funciones propias de dirección, impulso de iniciativas, coordinación de la gestión ordinaria del centro y cualquier otra función atribuida por la normativa que resulte de aplicación.

VI. Estructura funcional

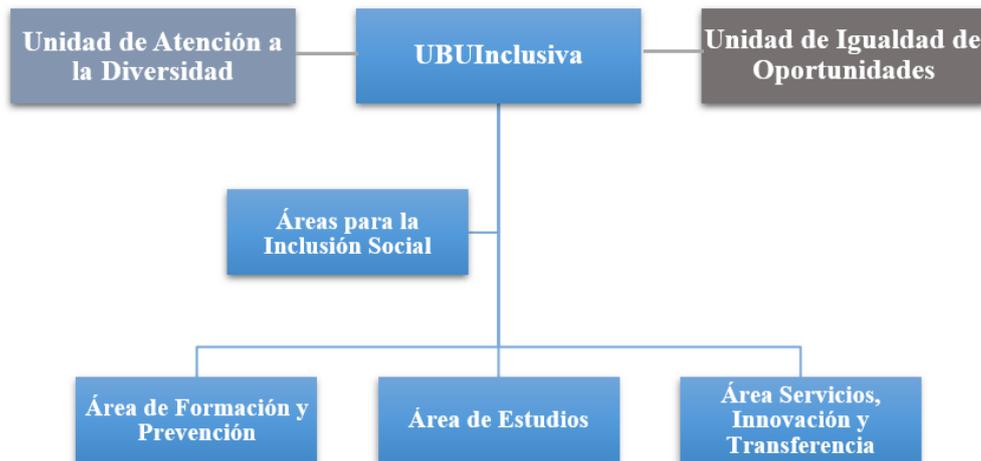
UBUInclusiva, dependiente del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte, pretende integrar y completar la carta de servicios y acciones que realiza la Universidad de Burgos en relación con la atención a la diversidad, la promoción de igualdad y la inclusión social.

La atención a la diversidad y a las personas con discapacidad supone un aspecto fundamental para UBUInclusiva. Por ello, colaborará de manera activa con la Unidad de Atención a la Diversidad. Tal y como refleja la web (<https://www.ubu.es/unidad-de-atencion-la-diversidad>) es un servicio que fue creado en el curso académico 2002/2003, a través de un convenio de colaboración entre la UBU y la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León (actualmente vigente). Se dirige al alumnado con discapacidad matriculado en la Universidad de Burgos, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la integración y la participación del mismo en la vida académica. La excelencia del trabajo que realiza esta unidad, materializada en su carta de servicios, potenciará, desde un apoyo muto, la consecución de los objetivos planteados en UBUInclusiva.

Asimismo, UBUInclusiva tiene como propósito la promoción de la igualdad y la diversidad ampliamente entendida. Por ello, el centro colaborará activamente con la Unidad de Igualdad de Oportunidades. Esta unidad, de carácter independiente, fue creada en el curso 2012/2013 para desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, tal y como refleja la Resolución de 15 de febrero de 2013, de la Secretaría General de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación de la Normativa de Creación y Regulación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de

Burgos. No obstante, el centro no solo contribuirá a promover la igualdad de género, sino que se impulsará, especialmente, la igualdad y la no discriminación por razón de etnia, cultura, orientación sexual, identidad sexual o cualquier otra circunstancia que pueda conllevar desigualdad.

Figura 2. Organigrama de UBUInclusiva



Finalmente, a fin de promover acciones de inclusión y participación social, se prevé la creación de tres áreas prioritarias de acción, atendiendo a los principios de la RSU: Área de Formación y Prevención, Área de Estudios y Área de Servicios, Innovación y Transferencia.

Desde la primera, Área de Formación y Prevención, se trabajará para favorecer acciones de formación y sensibilización en materia de diversidad, prestando especial interés a grupos y colectivos como la comunidad LGTBIQ+ o las minorías étnicas o culturales. En coordinación con los centros y las Facultades, se desarrollarán propuestas específicas para abordar la diversidad en los distintos planes de estudio y potenciar programas específicos de inclusión académica y social. De igual manera, se prevé una importante oferta formativa sobre estas materias para el profesorado de la Universidad de Burgos. Para dichas acciones, se contará con la colaboración del Centro de Enseñanza Virtual (UBUCEV) y del Instituto de Formación e Innovación Educativa (IFIE). Se potenciará la formación científica sobre las distintas diversidades, la participación académica y social o las principales estrategias didácticas para promover la igualdad y garantizar la inclusión de los distintos integrantes de la comunidad universitaria. Paralelamente, y de acuerdo a lo expuesto en la justificación, esta área realizará acciones específicas para la prevención de situaciones de acoso, discriminación y violencia. Se elaborará un protocolo de actuación, para los centros y el profesorado, con recomendaciones para el diagnóstico precoz y el abordaje de este tipo de situaciones. Además, se potenciarán

campañas de sensibilización, semanas temáticas, formación del alumnado, concursos o actividades culturales (cine, música, relatos, artes gráficas, etc.) que permitan identificar y rechazar manifestaciones de carácter discriminatorio.

El Área de Estudios se centrará en la investigación básica y aplicada sobre los diferentes grupos de interés que se atienden en UBUInclusiva. En consecuencia, se plantea la realización de informes diagnósticos sobre la situación de estas personas en la Universidad de Burgos (mujeres, personas con discapacidad o enfermedad crónica, comunidad LGTBIQ+, minorías étnicas o culturales, etc.). Se prevé, de igual manera, la realización de diferentes estudios sobre la formación, los conocimientos y las actitudes hacia diversidad de los diferentes integrantes de la comunidad universitaria, a fin de: (1) elaborar planes de acción y guías de buenas prácticas fundamentados en la realidad de la propia Universidad de Burgos; y (2) potenciar investigación aplicada a la práctica docente. Desde el área se promoverá cualquier otra acción investigadora que esté vinculada con UBUInclusiva, potenciando la colaboración con grupos de investigación de la propia universidad. Asimismo, el área se encargará de realizar una memoria técnica anual (correspondiente a cada curso académico) sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos en UBUInclusiva y las acciones realizadas, que contemple, además, un plan de seguimiento y mejora para el curso siguiente. De igual manera, el área recogerá en un registro unificado las investigaciones, propuestas e innovaciones realizadas por el profesorado de la Universidad de Burgos y/o UBUInclusiva; convirtiéndose en una referencia clara de trabajo realizado en la Universidad de Burgos en materia de inclusión social y la promoción de la igualdad entre las personas.

Finalmente, desde el Área de Servicios, Innovación y Transferencia se fortalecerá la relación de UBUInclusiva con diferentes organismos y servicios, tanto de la propia institución universitaria como de otras organizaciones externas. Por ello, se ofrecerá apoyo y cooperación a los diferentes centros, departamentos y servicios de la Universidad de Burgos. Se trata, en definitiva, de garantizar un asesoramiento profesional y organizativo a toda la institución. Entre las acciones que se prevén desde esta perspectiva se encuentran: la consulta sobre dudas en torno a alumnado específico, el establecimiento de recomendaciones relacionadas con la gestión de espacios o tiempos, y la propuesta de directrices para la elaboración de materiales, normativas, reglamentos, etc. desde una perspectiva inclusiva. De igual manera, el área se plantea la colaboración estrecha con la Fundación General de la Universidad de Burgos, mediante la propuesta de acciones formativas vinculadas con la diversidad y la inclusión social. En este sentido, el programa UBUAbierta podrá incluir en su oferta cursos y talleres de carácter científico-técnico sobre estas temáticas, prestando especial interés a grupos y colectivos como la comunidad LGTBIQ+ o las minorías étnicas o culturales.

Como ya se indicado, se potenciarán tanto las relaciones institucionales con organismos y entidades externas, como la transferencia del conocimiento sobre diversidad e inclusión a la sociedad. Por ello, UBUInclusiva se presentará como un centro abierto a la sociedad, desde el que puedan impulsarse investigaciones y formación para el resto de la ciudadanía. Se promoverán convenios de colaboración con las diferentes administraciones, así como con el tejido empresarial y asociativo, principalmente del ámbito local y autonómico. Se impulsará la participación de la Universidad de Burgos en redes y grupos de trabajo sobre diversidad, igualdad e inclusión social. En este sentido, se considera prioritaria la incorporación de nuestra institución al Grupo de Trabajo

LGTBI del que forman parte las otras tres universidades públicas de Castilla y León, así como la adhesión al manifiesto 17M en conmemoración del Día Internacional contra la LGTBIfobia. Dicho manifiesto ha sido suscrito por 29 universidades españolas³, siendo inconcebible la ausencia de la Universidad de Burgos. Finalmente, UBUInclusiva tiene previsto participar en convocatorias competitivas nacionales e internacionales similares al Programa Europeo “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” ofertado para el período 2014- 2020, es decir, convocatorias vinculadas con los objetivos y las líneas estratégicas de este centro.

La organización y estructura de UBUInclusiva que se ha presentado se sustenta en un modelo de gestión caracterizado por la ética y la responsabilidad social, permitiendo, de esta manera, una respuesta sólida a los retos que plantea una sociedad plural y diversa. La universidad se convierte así en promotora del cambio y el progreso social, mostrando su especial sensibilidad con la diversidad y su firme compromiso con la defensa de la igualdad.

VII. Evaluación y rendición de cuentas

De forma similar a otros servicios de la Universidad de Burgos, en UBUInclusiva la transparencia y la evaluación son consideradas esenciales para el funcionamiento y mejora del centro. Además, constituyen un necesario ejercicio de rendición de cuentas con la comunidad universitaria y la sociedad. Por ello, como se ha indicado, al finalizar el curso se realizará una memoria técnica anual que reflejará el cumplimiento de los objetivos propuestos, las acciones realizadas en las diferentes áreas, el impacto y proyección del centro y un plan de mejora para el curso siguiente. Dicha memoria, recogerá el registro unificado de estudios e innovaciones realizados por el profesorado de la Universidad de Burgos y/o UBUInclusiva vinculados con los objetivos de este centro.

³ Las Universidades firmantes son: Alcalá, Autónoma de Barcelona, Autónoma de Madrid, Barcelona, Alicante, Cádiz, Complutense de Madrid, Córdoba, Girona, Granada, Extremadura, Huelva, Jaén, Málaga, La Coruña,

La Laguna, La Rioja, León, Lleida, Oviedo, Pablo de Olavide, País Vasco / EHU, Pompeu Fabra, Rovira i Virgili, Salamanca, Sevilla, Valencia, Valladolid y Zaragoza.

VIII. Financiación

Las fuentes de financiación de UBUInclusiva procederán de proyectos de investigación competitivos, de la suscripción de convenios de colaboración específicos con entidades públicas o privadas, y de la celebración de contratos regulados al amparo de lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades y en los Estatutos de la Universidad de Burgos o de cualquier otra normativa vigente que resulte de aplicación.

IX. Desarrollo normativo

Para el cumplimiento de sus fines, el centro desarrollará su reglamento básico de funcionamiento interno, que habrá de ser aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos a propuesta del vicerrector o vicerrectora con competencias en Responsabilidad Social, a partir de informes previos favorables de la Comisión con competencias en la materia y del Consejo de Dirección del centro, sin perjuicio del cumplimiento de cualquier otro trámite procedimental exigido por la normativa universitaria.

X. Entrada en vigor

La presente propuesta de creación del UBUInclusiva, una vez aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos, mediante Acuerdo de fecha de 16 de febrero 2023, será publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Burgos para su general conocimiento y entrada en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial Castilla y León.