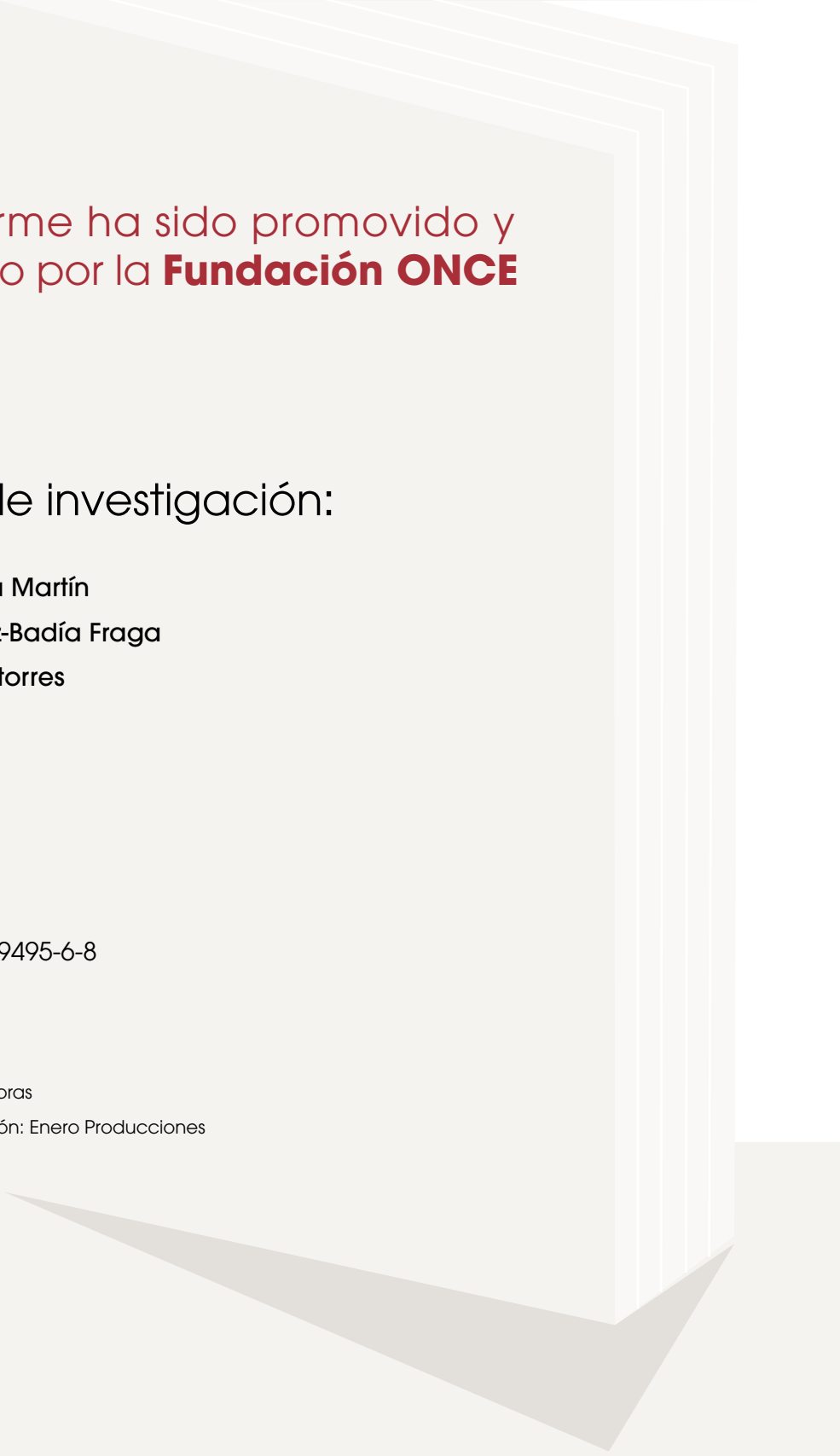




LA INCLUSIÓN de las **PERSONAS CON DISCAPACIDAD** en el **SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL**

Informe cualitativo
Análisis de los grupos de interés



Este informe ha sido promovido y
publicado por la **Fundación ONCE**

Equipo de investigación:

Beatriz Cazorla Martín

Juan González-Badía Fraga

Ángel Asins Satorres

ISBN: 978-84-129495-6-8

Edición: Elenvés Editoras

Diseño y maquetación: Enero Producciones

CONTENIDO

Presentación	5
1. Justificación y objetivos	7
2. Metodología	13
3. Análisis de resultados	24
3.1. Contextualización y situación actual	24
3.1.1. Evolución de la inclusión. Avances conseguidos y sombras	26
3.1.2. Políticas y normativas reguladoras de funcionamiento. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU	39
3.2. Las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad	61
3.2.1. Estructura y funciones	61
3.2.2. Problemas a los que se enfrentan las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad	65
3.2.3. El contacto, la identificación y atención en los Servicios de Atención a la Discapacidad	74
3.2.4. Causas para no acudir a los Servicios de Atención a la Discapacidad	78
3.3. El Acceso y transición a las Universidades	84
3.3.1. El proceso de transición y acceso a la universidad	84
3.3.2. El acceso de personas con discapacidad intelectual a las universidades	91
3.4. La inclusión en el progreso académico y en la vida universitaria	95
3.4.1. La accesibilidad universal y el diseño para todas las personas	95
3.4.2. La formación en inclusión y la atención a la discapacidad	110
3.4.3. La participación del alumnado con discapacidad en la vida universitaria	129
3.4.4. Prácticas académicas curriculares y extracurriculares	140

3.4.5. Egreso y mercado laboral	146
3.4.6. El PDI y su inclusión en las universidades	151
3.4.7. Identificación con la condición de discapacidad y discriminación	154
3.5. El papel de la Fundación ONCE	170
Conclusiones	190
Conclusiones por grupos de interés	198
Propuestas	203
Bibliografía	214

PRESENTACIÓN

Fundación ONCE en su afán de incorporar la excelencia en la gestión incorporó el modelo EFQM +500 hace unos años. En este camino de intentar ser mejores y responder mejor a las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, hemos querido hacer un análisis conjunto con estos grupos, para ajustar nuestras acciones a las necesidades y expectativas reales de las personas con discapacidad. Vivimos en una sociedad cambiante y afortunadamente el progreso de las últimas décadas ha generado expectativas de vida diferentes para las personas con discapacidad y sus entornos. El presente informe se erige como una contribución sustancial en el análisis de la inclusión en el ámbito universitario, focalizando la atención en el papel esencial que desempeñan los grupos de interés dentro de un modelo de gestión integral. Hemos querido con este trabajo mejorar los mecanismos de diálogo y retroalimentación con los diferentes actores implicados en nuestras acciones, lo que permite identificar y priorizar las necesidades emergentes en el entorno educativo y social. Hemos considerado en este trabajo a actores que nos parecen un pilar estratégico para la formulación y puesta en marcha de políticas inclusivas y sostenibles.

Entre los grupos con los que nos hemos reunido y debatido destacan: los equipos rectorales (vicerrectores/as, delegados/as del rector/a y directores/as generales), los responsables de los Servicios de Atención a la Discapacidad (PDI o PAS), los PDI especializados en discapacidad, los PDI con discapacidad, el estudiantado (tanto matriculado como egresado) con discapacidad y las entidades aliadas, tales como Fundación Universia, CRUE, ESN, etc. Cada uno de estos colectivos aporta perspectivas singulares que enriquecen el diagnóstico y el diseño de estrategias integrales.

En paralelo, se destaca la trascendental importancia de que las estrategias formuladas por Fundación ONCE se encuentren en sintonía con las expectativas y demandas de estos grupos. La alineación estratégica implica, por un lado, un reconocimiento profundo de las realidades y desafíos que enfrentan los distintos actores, y por otro, la implementación de acciones orientadas a cerrar brechas y promover el desarrollo equitativo.

Entre los principales desafíos identificados según los grupos de interés destacan:

- Los equipos rectorales enfrentan el reto de consolidar una cultura institucional que integre efectivamente las políticas inclusivas en todos los niveles de gestión, garantizando la adecuada asignación de recursos y la capacitación continua del personal.

- Los responsables de los Servicios de Atención a la Discapacidad y el PDI especializado deben abordar la sobrecarga de trabajo, la necesidad de recursos humanos y materiales suficientes y la actualización permanente en metodologías inclusivas.
- Para los PDI con discapacidad y el estudiantado, el desafío radica en superar las barreras de accesibilidad y en asegurar que las adaptaciones curriculares y de apoyo sean realmente pertinentes y efectivas, promoviendo una integración plena en el quehacer universitario.
- Por último, las entidades aliadas demandan el fortalecimiento de las sinergias y la consolidación de colaboraciones que permitan la implementación de proyectos conjuntos, alineados a las nuevas normativas y orientados a generar un impacto social y educativo significativo.

En suma, el presente documento no solo ofrece un diagnóstico riguroso de la situación actual, sino que también invita a repensar las estrategias de acción desde una perspectiva que reconoce la interdependencia entre la gestión de la calidad y la atención a la diversidad. La consolidación de una cultura organizacional orientada a la excelencia y la inclusión se erige, sin duda, como el camino hacia una transformación profunda y duradera en el ámbito universitario.

La LOSU nos ha trazado un camino ambicioso para construir un sistema universitario realmente inclusivo y de calidad y desde Fundación ONCE nos disponemos a seguir cooperando con el sistema, para contribuir junto con las universidades a este desafío, ya que como indica la agenda 2030 una educación inclusiva y de calidad es el instrumento más poderoso para la sostenibilidad, la justicia social y la igualdad en el siglo XXI.

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

A: Justificación del Informe

LA PROPORCIÓN DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD ES MENOR A MEDIDA QUE AUMENTA EL NIVEL FORMATIVO

A lo largo de los últimos años las universidades españolas han hecho un gran esfuerzo por mejorar sus políticas de atención e inclusión de las personas con discapacidad, unido a la progresiva aprobación y aplicación de políticas generales, desarrollo de legislación universitaria y de legislación específica sobre discapacidad, orientada hacia la igualdad de oportunidades y la no discriminación de este grupo. Así, por ejemplo, la representación de las personas con discapacidad en el ámbito universitario es cada vez mayor y la situación en las mismas ha mejorado notablemente. En el VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español, de la Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI, vemos como el número de estudiantes con discapacidad en el curso 2021-2022 representa el 1,6% del total de estudiantes universitarios, cifra que mejora levemente respecto al anterior estudio (curso 2019-2020), que situaba la representación en el 1,5% del total de estudiantes. Sigue siendo llamativa la diferencia en la distribución de los estudiantes con discapacidad en los diferentes niveles formativos. La mayoría del estudiantado con discapacidad se encuentra cursando estudios de grado (79%), mientras que en los estudios de Máster y Posgrado representan solo el 8,7%. En general, la proporción de estudiantes con discapacidad es menor a medida que aumenta el nivel formativo en otras etapas formativas, y así se corrobora en el nivel de estudios universitarios.

A nivel nacional se cuenta con una extensa red de universidades, algunas de ellas con una larga trayectoria en la regulación de la normativa sobre discapacidad. Sin embargo, otras universidades, no disponen de ésta, y otras, incumplen la normativa básica en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad. Cada universidad presta unos servicios y apoyos en la atención a la discapacidad, así como en otras cuestiones relacionadas con la materia. Recientemente se ha publicado un estudio en la Comunidad Autónoma Andaluza «Las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz» (BF Consultores, 2022), en el que también se evidencia, entre otros problemas, la falta de acceso y promoción hacia estudios superiores en el sistema universitario andaluz. La falta de recursos, adaptaciones o

atención a las necesidades propias de las personas con discapacidad es otro gran obstáculo para la inclusión. Se ha puesto de manifiesto una falta de formación en discapacidad tanto del Personal Docente e Investigador como del Personal de Administración y Servicios que atiende directamente a este grupo. También se echa en falta una oferta de prácticas accesibles para estudiantes y egresados/as con discapacidad. La inclusión de las personas con discapacidad en este ámbito aún debe afrontar una serie de retos y superar algunos obstáculos que actualmente impiden la plena igualdad y desarrollo de las personas con discapacidad en las universidades. Una de las acciones para la consecución de este fin es la realización de nuevos estudios de diagnóstico que desvelen la situación actual y orienten en la implementación de acciones y políticas de intervención.

En el desarrollo e implementación de actuaciones orientadas a la atención a la discapacidad en las universidades españolas contamos con los Servicios —o Unidades— de Atención a la Discapacidad, presentes en la mayoría de ellas. De largo recorrido y de alto impacto en muchas de estas, y de reciente creación o influencia en otras, sin duda es uno de los instrumentos canalizadores y homogeneizadores para asegurar la inclusión, no sólo del estudiando, sino de la comunidad universidad con discapacidad. Sin embargo, según queda recogido en los estudios mencionados, el papel y ámbito de actuación de estos servicios no siempre es el deseable, quedando frecuentemente limitado respecto a sus objetivos. Frecuentemente, las funciones son relegadas, tanto por la asignación de recursos como por el engranaje institucional, e incluso, por la falta de relevancia y prioridad otorgada a estos Servicios. De tal modo, esta se presenta como cuestión prioritaria de interés, como objeto de estudio en el que profundizar.

Así mismo, con el objetivo de avanzar en la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito universitario, aumentar el número de personas con discapacidad con estudios superiores y promover su inclusión profesional en empleos técnicos y cualificados, desde la Dirección de Programas con Universidades y Promoción del Talento Joven de Fundación ONCE se trabaja con diferentes programas en las universidades:

- Programas para mejorar el acceso: como el Programa de Campus Inclusivos Campus sin Límites, Unidiversidad y el Campus de verano Unidiversidad, Guías y encuentros con orientadores,

**LOS ESTUDIOS DE
DIAGNÓSTICO
DESVELAN LA
SITUACIÓN ACTUAL
Y ORIENTAN PARA
NUEVAS ACCIONES Y
POLÍTICAS**

Accesibilidad y Banco de productos de apoyo o el Trabajo en Red con SAPDU.

- Programas para mejorar el progreso: con Proyectos Erasmus+ como Euni4all-Network, las convocatorias de ayudas y programas de becas (de doctorado e investigación), Programa de competencias transversales, la Guía universitaria para personas con discapacidad o diferentes ediciones del Congreso Internacional sobre Universidad y Discapacidad.
- Programas para mejorar la empleabilidad: Oportunidad al Talento Becas de Prácticas CRUE, el Programa Radia, el Programa Por Talento Digital, Programa de coaching/mentoring, de Idiomas en el Extranjero o de promoción al Acceso al empleo público.

**SE TRATA DE
CONOCER LAS
EXPECTATIVAS, LOS
PROBLEMAS Y LAS
NECESIDADES PARA
LA APLICACIÓN
DE LAS NUEVAS
NORMATIVAS Y
PROGRAMAS**

Estos programas se enfrentan a nuevos retos, unidos, entre otros factores, al desarrollo normativo en materia de Universidades con la aprobación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. En este contexto de cambio en las universidades y adaptación a la LOSU, se torna ineludible conocer los problemas, necesidades, expectativas o dificultades y otras valoraciones que puedan hacer los diferentes actores implicados en la inclusión respecto a la situación de las personas con discapacidad en las universidades, así como el papel de Fundación ONCE y otras instituciones en este proceso. Un punto de inflexión en el que reflexionar sobre los programas operativos de la Fundación ONCE en las universidades y su proyección futura, con el diseño de líneas estratégicas de actuación, programas o actuaciones ajustadas a las nuevas necesidades.

Contextualización del Informe. Desarrollo de la fase cualitativa

La fase cualitativa de este informe tiene como referentes dos ejes que vertebran su diseño y análisis y que anteceden su planteamiento:

Por un lado tiene como base los programas operativos y actuaciones desarrolladas por Fundación ONCE en el sistema universitario, categorizados desde una perspectiva de niveles de transición y vulnerabilidades del alumnado según acceso, progreso y egreso en sus estudios universitarios, entendiendo que en cada etapa pueden aparecer diferentes factores que obstaculicen la inclusión universitaria e interfieran en la igualdad de oportunidades.

Otro eje que vertebra esta fase cualitativa es la reciente aprobación y desarrollo de la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario, la cual comenzó en el pasado curso académico (2023-2024) el despliegue de sus medidas. Con lo cual, nos encontramos en un punto de inflexión para conocer y valorar la evolución de la inclusión en las universidades hasta el momento, así como reflexionar sobre la situación actual, ofreciendo una valoración y evaluación de los avances y sombras en el camino, así como de los retos y desafíos sobre los que se debe trabajar.

Se ha propuesto un abordaje integral para aproximarnos al contexto y fenómeno de estudio, desde diferentes niveles y con diferentes grupos de interés que están implicados en la materia para poder así identificar en su globalidad las limitaciones y capacidades de las universidades desde la descripción de las fortalezas y las barreras respecto a la inclusión en estas. Se ha contado así con: Equipos rectorales, personal de los Servicios de atención a la discapacidad, PDI experto en la materia y alumnado y PDI y alumnado —matriculado y egresado— con discapacidad. Con el objetivo de contar con información relevante que guíe en las propuestas y estrategias, de acuerdo a las características de cada universidad, se ha realizado en primer lugar una aproximación teórica y de fuentes secundarias de información, así como una aproximación al contexto universitario, donde se han identificado las universidades públicas y privadas del sistema para conocer los diferentes niveles en el abordaje de la inclusión que realizan, como modelos de actuación, avances conseguidos o tamaño de la universidad. También la interacción entre los diferentes elementos estructurales, como las políticas universitarias, las instituciones universitarias y las actuaciones, dinámicas y procesos particulares relacionados con entornos más inmediatos a las personas con discapacidad, como servicios, actuaciones concretas, personal de atención a la discapacidad así como la propia experiencia y vivencia de las propias personas con discapacidad. Por tanto, las estrategias de intervención implican tener en cuenta los distintos niveles de actuación y la interrelación de estos.

**SE HA PRUPUESTO UN
ABORDAJE INTEGRAL,
DESDE DIFERENTES
NIVELES Y CON
DIFERENTES GRUPOS
DE INTERÉS**

B: Objetivos cualitativos

El objetivo general de este informe es conocer el estado de situación de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas conociendo la opinión de los principales grupos de interés

implicados y estudiar el papel y las posibles vías de actuación para Fundación ONCE para mejorar esta situación.

LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO SE CENTRAN EN CONOCER LA SITUACIÓN ACTUAL Y ESTUDIAR LAS POSIBLES VÍAS DE ACTUACIÓN DE LA FUNDACIÓN ONCE PARA MEJORARLA

■ Conocer el estado de situación de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas conociendo la opinión de los principales grupos de interés implicados

- OE 1: Analizar la trayectoria, expectativas y necesidades del alumnado asociadas a su discapacidad desde el acceso a la universidad, desde el progreso en los estudios universitarios y desde el egreso posterior.
- OE2: Conocer las actuaciones que se llevan a cabo desde los Servicios de Atención a la Discapacidad en la atención al alumnado y los desafíos a los que se enfrentan.
- OE 3: Conocer los avances y sombras en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español desde la perspectiva de los principales actores implicados en los últimos años.

■ Estudiar las posibles vías de actuación para Fundación ONCE para mejorar esta situación

- OE 1: Conocer la situación actual respecto a la implementación de los programas que desarrolla Fundación ONCE en las diferentes universidades españolas.
- OE 2: Identificar las expectativas y necesidades de las universidades sobre programas de educación inclusiva para personas con discapacidad y las posibles alianzas con la Fundación ONCE.
- OE 3: Conocer las expectativas que tienen los diferentes grupos de interés sobre los programas de la Fundación ONCE para su adecuación a la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario, así como las aportaciones de la nueva legislación universitaria para la inclusión de la discapacidad en el sistema universitario.
- OE 4: Analizar y proyectar el horizonte de futuro respecto de los programas de la Fundación ONCE a través de las necesidades, objetivos o retos a los que se enfrentan las universidades en los próximos años.

C: Desarrollo: Fases y estructura (Resumen del proyecto)

■ Fase 1. Diseño y configuración del informe

- Prediseño del informe
- Análisis de fuentes documentales y bibliográficas
- Organización del equipo de trabajo y planificación

■ Fase 2. Trabajo de campo. Aproximación al contexto

- Conocimiento del Contexto y definición de grupos de interés
- Contacto y organización de las sesiones

■ Fase 3. Trabajo de campo. Construcción de la narrativa

- Sesiones Grupos focales
- Sesiones Entrevistas en profundidad

■ Fase 4. Análisis de datos y resultados. Conclusiones y propuestas

- Codificación de los datos y análisis e interpretación del discurso
- Análisis de resultados
- Redacción del informe cualitativo. Conclusiones y propuestas
- Análisis DAFO estratégico



2. METODOLOGÍA

**SE HA UTILIZADO
UNA METODOLOGÍA
CUALITATIVA, QUE
PARTE DEL DISCURSO
DE LOS GRUPOS
PARTICIPANTES**

La investigación cualitativa trata de comprender, interpretar y analizar el significado de la realidad social, con características que nos permiten estudiar y acercarnos a esta desde una perspectiva naturalista, ideográfica, holística, con prácticas discursivas y en la que la nueva teoría surge de una manera inductiva desde un análisis sistematizado. Emplea técnicas cualitativas para la recogida de información y el análisis de datos, en nuestro caso, mediante la narrativa y el discurso de las personas que han participado, con la pretensión de generar un conocimiento profundo, de gran riqueza y contextualizado del fenómeno objeto de estudio¹.

La investigación cualitativa permite conocer en profundidad fenómenos sociales, las dinámicas y procesos y los factores socio-culturales, así como aspectos psicológicos y del comportamiento, tales como las percepciones, motivaciones e intereses, entre otros y su relación con el entorno. La investigación cualitativa es un complemento necesario a la investigación cuantitativa si se quiere conocer y profundizar en la dinámica de una realidad social. A partir de los resultados obtenidos se dota de un contenido explicativo y significativo a resultados existentes cuantitativos con los que ya se cuenta en la materia. Este análisis semántico servirá para la creación de una nueva construcción teórica que explique y de coherencia al conocimiento acumulado hasta ahora.

Es una técnica que sirve para contextualizar el análisis de la situación, es decir el estado de la cuestión, y el horizonte de futuro que se plantea, donde poder desarrollar estrategias operativas, mediante el análisis de las percepciones, vivencias, reflexiones o necesidades de los actores y agentes implicados en la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Permite la identificación de los elementos y factores que componen el objeto de estudio, junto con sus significados y las relaciones entre estos elementos, que permitan la interpretación en su contexto.

El enfoque adoptado en esta investigación cualitativa ha sido esencialmente desde el estudio fenomenológico y desde la Teoría fundamentada. En el primero, el propósito es determinar el sentido

1. Guía fundamental de la investigación cualitativa. Atlas.ti Recurso online [Descubra la profundidad de los datos con nuestras guías de investigación - ATLAS.ti \(atlasti.com\)](#) Recuperado 15 de octubre de 2024

dado a los fenómenos, descubrir el significado y la forma cómo las personas describen su experiencia acerca de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Por su parte, la Teoría fundamentada, mediante el descubrimiento de la teoría a partir de datos obtenidos sistemáticamente de la investigación social (Glaser y Strauss, 1967)² contamos con una estrategia sistemática para generar teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones en base a datos producidos en el contexto de investigación. El objetivo principal es construir teorías basadas en datos analizados sistemáticamente y que ofrezcan una explicación a partir de los datos, descubriendo nuevos conceptos y relaciones. En nuestro caso se hace necesaria y adecuada para investigar los procesos llevados a cabo en las universidades para garantizar la inclusión y analizar las causas y significados de algunas realidades en torno a la inclusión, identificando cuestiones clave. La naturaleza inductiva la hace adecuada para estudiar procesos sociales y comprender los cambios y nuevas realidades mediante la narrativa de las personas directamente implicadas.

No obstante, se ha partido de objetivos generales y específicos planteados en el diseño del informe. Estos objetivos se han desarrollado y ajustado teniendo en cuenta las características de los grupos de interés por los diferentes perfiles con los que se ha trabajado. Los objetivos planteados nos han permitido elaborar algunas categorías orientadoras y ejes temáticos con variables específicas ajustadas para cada perfil sobre las que indagar en cada uno. Se han seleccionado las técnicas más adecuadas para profundizar en las variables de interés para cada objetivo específico, y que impliquen las experiencias de las personas, a partir de sus conocimientos, percepciones, intereses, necesidades o demandas.

La estructura del informe ha seguido un diseño emergente, en el que el análisis y la producción de datos han estado en continua dinámica a partir de los objetivos de partida. A la formulación del problema, donde se han identificado algunas propiedades y características del objeto de estudio, le han seguido categorías y ejes temáticos de investigación sobre los que se recolectar información. El trabajo de campo, a través de stakeholders de los segmentos de la muestra, ha proporcionado información que ha guiado nuevamente la producción y el análisis de datos.

**SE HAN TENIDO
EN CUENTA LAS
EXPERIENCIAS DE
LAS PERSONAS:
CONOCIMIENTOS,
INTERESES,
NECESIDADES O
DEMANDAS**

2. Glaser, B. G., y Strauss, A. L. (1967). The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research. Aldine. New York.

Se definieron las categorías y ejes de análisis para el diseño de los guiones de las sesiones³ para las entrevistas y grupos focales y para el análisis de los datos. También se han tenido en cuenta en estas categorías y ejes la Guía de estándares para la Inclusión de estudiantes con Discapacidad en la Universidad⁴ de la Fundación ONCE, por la categorización teórica que aporta sobre los estándares de inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

CATEGORIAS

EJES DE ANÁLISIS

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Redacción y enfoque de las preguntas adaptadas a cada grupo para tener una visión global.

Factores contextuales y factores estructurales

- Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU).
- Planes estratégicos universitarios.
- Redes y Alianzas estratégicas.
- Sistemas de financiación.
- Becas y ayudas.

- Identificación de los factores estructurales y contextuales macro, visto desde diferentes actores (cargos rectorales, SAD, PDI y Alianzas) como condiciones de partida en el estado de la cuestión.
- Cambios para adaptación a LOSU.
- Relación con la adecuación en la atención a la discapacidad.

Planes y programas específicos

- Implementación de programas operativos y actuaciones de Fundación ONCE (actores, desarrollo, dificultades...).
- Análisis, causas, recomendaciones.

- Análisis del ajuste de los programas operativos y las actuaciones a la LOSU, profundizando en la relación con los objetivos y analizando elementos que permitan la mejora de la inclusión.
- Desigual desarrollo en diferentes universidades.
- Relevancia y eficacia. Recomendaciones.
- Valoración de los programas desarrollados.
- Rol de Fundación ONCE en relación a los objetivos de inclusión.

Atención a la discapacidad

- Recursos humanos y recursos económicos.
- Funciones de los SAD.
- La atención al estudiantado con los programas operativos.
- Servicios, apoyos y recursos en la atención.

- Breve diagnóstico de la situación (SAD, PDI y Estudiantes).
- Necesidades según acceso, progreso y egreso.
- Necesidades, problemas y obstáculos detectados en materia de inclusión.
- Los recursos y su adecuación a las necesidades en estudiantes.
- Formación del profesorado.
- Debilidades de los SAD.

3. Anexo 1. Guión entrevista/grupo focal.

4. Guía de estándares para la Inclusión de estudiantes con Discapacidad en la Universidad. Fundación ONCE. 2019.

CATEGORIAS
EJES DE ANÁLISIS
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Redacción y enfoque de las preguntas adaptadas a cada grupo para tener una visión global.

Necesidades y demandas	• Atención al alumnado con discapacidad. • Educación inclusiva.	• Percepción de estudiantes respecto a la atención (servicios, recursos, apoyos). • Visión y adhesión a programas operativos. • Respuesta desde programas operativos.
Investigación	• Programas de investigación relacionados con la discapacidad.	• Los programas e investigaciones en materia de investigación desarrollada.
Expectativas, retos y desafíos	• Horizonte de futuro (relacionado con demandas y retos). • Oportunidades y fortalezas.	• Establecimiento de líneas estratégicas de actuación. • Propuestas de investigaciones futuras.

Ámbito de la investigación

El ámbito de la investigación son las universidades del sistema universitario español. Todas las personas participantes pertenecen a alguna Universidad pública o privada estatal. Han estado representadas la gran mayoría de las Universidades públicas, en concreto, 40 universidades públicas⁵ de un total de 48, según CRUE (sin contar las Universidades de régimen especial como la UIMP o la UNIA), así como también han estado representadas tres universidades privadas. La representación ha sido con la participación de una persona, al menos, de cada universidad en alguno de los grupos focales o entrevistas personales.

En la conformación de los grupos ha existido representación de todas las Universidades Públicas de las 17 Comunidades Autónomas, así como de la única Universidad Pública estatal (UNED).

5. Anexo II. Se ha contactado e invitado a participar a todas las universidades públicas. Como se puede ver en la tabla detallada, las que no han participado ha sido, principalmente, por la falta de respuesta a las reiterados envíos de invitación, o por dificultad en el ajuste de su agenda con los distintas opciones de participación ofrecidos.

Población y segmentación. Grupos de interés

Si bien en una aproximación cualitativa no tiene relevancia la representación a través de una muestra, se ha controlado la participación de algunos segmentos de nuestra población como elementos de la estructura social que componen nuestro objeto de análisis y aumentar así la validez externa.

**SE HAN IDENTIFICADO
Y ENTREVISTADO SEIS
GRUPOS DE INTERÉS,
SELECCIONADOS
POR SU AJUSTE A LOS
PRINCIPALES PERFILES
RELACIONADOS CON
LA INCLUSIÓN Y LA
DISCAPACIDAD EN LA
UNIVERSIDAD**

Se han identificado y entrevistado seis stakeholders, considerados informantes clave para cada segmento definido. Los grupos de interés se han configurado por su ajuste a los principales perfiles poblacionales que segmentan la Universidad en relación a la inclusión y atención a la discapacidad.

- Vicerrectores/as, Delegados/as del Rector/a y Directores/as Generales competentes en la materia.
- Responsables de los servicios de atención a la discapacidad (PDI o PAS).
- PDI experto en discapacidad.
- PDI con discapacidad.
- Estudiantado universitario, matriculado y egresado, con discapacidad.
- Entidades con las que la Fundación ONCE tiene establecidas alianzas en materia de discapacidad: Fundación Universia, CRUE, ANECA y ESN.

Muestreo de grupos focales y entrevistas

La aproximación al contexto y la captación de las personas participantes se ha fundamentado en la construcción de los perfiles mencionados, respetando en los criterios posteriores de selección la mayor heterogeneidad en la composición de los grupos participantes.

Se han tenido en cuenta criterios de representación tales como Comunidad Autónoma, tamaño de la universidad, trayectoria en la atención a la discapacidad y género.

La selección de las personas participantes se ha realizado mediante muestreo intencional para cada segmento de población objeto de estudio. Por tanto, para la representación en los grupos focales y entrevistas de los subperfiles se han tenido en cuenta criterios como la antigüedad en la prestación del Servicio de Atención a la Discapacidad, número de estudiantes con discapacidad de la Universidad o tamaño de ésta. También se ha considerado un equilibrio entre actuaciones y prácticas en torno a la discapacidad que llevan a cabo algunas universidades, a priori, por su trayectoria y éxito y otras que están menos avanzadas en la inclusión de la comunidad universitaria con discapacidad. También se han considerado criterios de relevancia del perfil de la persona en la materia o el tipo de discapacidad y otras características sociodemográficas en el caso de personas con discapacidad.

Para cada segmento de población las dimensiones y variables objeto de estudio finales han podido ser diferentes, adaptadas a las características que nos interesa conocer de cada una de ellas.

Técnica de recogida de datos. Instrumentos

Para la recopilación de información primaria la técnica elegida fue mediante convocatorias de grupos focales y entrevistas personales en profundidad para poder contar posteriormente con un análisis sistemático de la información.

- Grupos focales: Seleccionadas las personas con la finalidad de interaccionar, debatir y extraer conclusiones de los aspectos temáticos clave planteados por la persona moderadora, que dirige la sesión a partir de los guiones de sesión.
- Entrevistas personales en profundidad: Entrevistas semiestructuradas con los guiones de sesión a actores clave en la materia de cada stakeholder, donde poder profundizar en aspectos relevantes con su opinión como persona experta o de interés en la materia.

Para la recogida de información se diseñaron guiones diferenciados para las sesiones, adaptados a los diferentes grupos de interés y que permitieran recoger los objetivos de la investigación. La estructura de

**PARA LA RECOGIDA
DE INFORMACIÓN
PRIMARIA, SE
HAN UTILIZADO
GRUPOS FOCALES
Y ENTREVISTAS
PERSONALES EN
PROFUNDIDAD**

estos guiones es la de una entrevista en profundidad semiestructurada a partir de las categorías y ejes establecidos ya comentadas.

Trabajo de campo

**SE HA REALIZADO
UN TOTAL DE 23
SESIONES, ENTRE
GRUPOS FOCALES
Y ENTREVISTAS
PERSONALES**

El trabajo de campo se desarrolló durante los meses de mayo, junio y julio de 2024. Durante los meses de mayo y junio se configuró el equipo de investigación para la aproximación al contexto y el establecimiento de los contactos formales con todas las universidades públicas y algunas privadas para solicitar su colaboración. A continuación, se realizó la identificación y el contacto con las personas participantes finales designadas, a modo de informantes clave, de acuerdo a su experiencia y relevancia en la materia, que constituirían la muestra para cada segmento definido. A su vez se inició la organización y planificación de las sesiones de las entrevistas y grupos con los diferentes formatos, presencial u online. Paralelamente, se determinó las personas responsables de la recogida de datos, con el desplazamiento al lugar de celebración de los grupos focales presenciales.

El trabajo de campo para la recolección de datos se desarrolló entre el 13 de junio y el 12 de julio mediante la celebración de las entrevistas y grupos focales.

Para las sesiones tanto de las entrevistas como de grupos focales las personas moderadoras utilizaron guiones con los objetivos de la investigación. Las sesiones y entrevistas fueron grabadas en audio, con el fin de transcribir la información literalmente y asegurar la fiabilidad de los datos en la etapa posterior de análisis.

Se ha realizado un total de 23 sesiones entre grupos focales y entrevistas personales. Doce sesiones se corresponden a grupos focales. Estos grupos se han ajustado a los seis principales stakeholders definidos, es decir, normalmente con dos grupos focales específicos para cada población (a excepción del grupo de Alianzas que se ha realizado uno, y en el caso de los SAD que se han realizado cuatro grupos). Algunos de ellos se han realizado de manera presencial, y otros de manera virtual. Los grupos focales se han compuesto cada uno de seis o siete personas aproximadamente, con una variabilidad entre cinco y nueve.

Han sido realizadas once entrevistas personales en profundidad ajustadas también a la segmentación de los perfiles. Se ha tenido también en cuenta la participación de éstas según el perfil institucional que ostenta, las funciones que desarrolla o el área de estudios, entre otros criterios. Estas entrevistas se han realizado todas en formato online, a excepción de una (estudiante), que fue remitida por escrito por su situación de discapacidad.

En la siguiente tabla queda detallado el resumen de las sesiones realizadas.

TRABAJO DE CAMPO

Total sesiones: 23

RESUMEN SESIONES

GRUPOS FOCALES	PRESENCIAL	VIRTUAL	TOTAL
Rectorado	1	1	2
SAD	1	3	4
Estudiantes	1	2	3
PDI	1 (PDI experto en discapacidad)	1 (PDI con discapacidad)	2
Alianzas		1	1
TOTAL	4	8	12

ENTREVISTAS	PRESENCIAL	VIRTUAL	TOTAL
Rectorado		3	3
SAD		3	3
Estudiantes		3	3
PDI		2	2
TOTAL		11	11

Todas las personas participantes dieron su consentimiento para participar en el estudio y fueron informadas, con petición previa del permiso para grabación de la sesión, garantizando el anonimato, la confidencialidad y la protección de datos en el acceso a la información.

Análisis de datos

Considerando el enfoque de investigación adoptado y la naturaleza del tipo de datos en la recogida de información, el análisis de datos se desarrolló desde el análisis cualitativo de la información, identificando los temas y patrones que surgen de los datos, y que permiten una comprensión profunda del tema. Se han combinado elementos deductivos y elementos inductivos para contribuir al análisis de la narrativa sobre el tema.

Si bien, principalmente se ha seguido la propuesta de la Teoría Fundamentada, que permite la construcción teórica a partir del diseño emergente de los datos. La Teoría Fundamentada, a través de un proceso sistemático de codificación, permite entrever las relaciones que conforman los fenómenos y mediante inducción analítica construye una teoría explicativa del fenómeno (Glaser y Strauss, 1967)⁶. Comprende dos ejes importantes: el método comparativo constante, que permite simultanear el análisis de datos con la creación de teorías, donde se compara constantemente los datos dentro de una categoría, así como las categorías entre sí; y el muestreo teórico, que ayuda a profundizar en los diferentes estratos de la investigación y que la información tenga la suficiente variabilidad de las dimensiones del fenómeno, elementos y matices del concepto. La saturación teórica permite realizar el cierre del proceso, valida el muestreo teórico e indica la suficiente solidez para representar el fenómeno.

**EL ANÁLISIS DE
DATOS SE HA
CENTRADO EN EL
ANÁLISIS TEMÁTICO
Y EN EL ANÁLISIS DEL
DISCURSO DE LOS
DATOS RECOGIDOS**

El análisis de los datos se ha centrado principalmente en análisis temático y análisis del discurso de los datos recogidos. Este análisis posteriormente es unido al conocimiento previo y cuerpo teórico existente para ofrecer una interpretación donde todo queda integrado. Las percepciones, valoraciones y demandas se exploran desde distintos niveles, el ámbito personal, el contexto de la comunidad universitaria y el contexto más amplio, con la normativa y factores estructurales. Esto permite la triangulación de la información desde diferentes fuentes de datos -grupos de interés- obteniendo una visión integral de la realidad.

Para la sistematización del análisis de datos se utilizó el software de análisis cualitativo NVivo (programa diseñado específicamente para

6. Glaser, B. G., y Strauss, A. L. (1967). The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research. Aldine. New York

el análisis de datos cualitativos procedentes de entrevistas, grupos de discusión y textos en general, entre otros, de los que se denominan programas basados en sistemas de indexación o de categorías).

Proceso de codificación

El contenido de todas las entrevistas y grupos focales ha sido sometido a un proceso de codificación para analizar de manera sistemática y consistente los datos recogidos. Esta codificación se realiza mediante la segmentación y etiquetado —código— de todos los textos, línea a línea, según categorías identificativas.

El proceso de codificación de datos cualitativos implica la categorización y recategorización iterativas, lo que garantiza la evolución del análisis para representar mejor los datos. El procedimiento suele concluir con la interpretación de las pautas y tendencias identificadas. Los códigos se generan a partir del discurso que ofrecen las personas participantes de una manera repetida.

El primer nivel para realizar la codificación ha sido un análisis taxonómico. Se ha partido de la elaboración de un libro o árbol de códigos, con aquellos más relevantes y centrales desde el conocimiento previo. El diseño emergente nos ha permitido seguir el proceso de codificación de la Teoría Fundamentada. Así, en este primer nivel, la codificación ha sido abierta, con códigos emergentes a partir del discurso y llevando a cabo el proceso de comparación constante (de categorías a otras categorías, códigos o temas) para fundamentar las categorías en los datos recogidos. Se considera que el análisis termina cuando se llega a un punto de saturación de categorías a partir del cual durante el repetido examen de los textos no se descubren elementos sustantivamente nuevos del fenómeno, ni propiedades nuevas que deban ser incluidas en las categorías.

En un segundo nivel se ha seguido una codificación axial, con la interrelación entre categorías y códigos, para establecer conexiones entre ellas donde el método de comparación constante permite enlazar y relacionar, con similitudes y diferencias entre conceptos y la riqueza y profundidad de los datos.

En un tercer nivel, en la etapa de interpretación, mediante la codificación selectiva se produce la integración teórica, donde se hacen explícitas las relaciones entre las categorías proporcionando

**EL CONTENIDO DE
LAS ENTREVISTAS Y
GRUPOS FOCALES
SE HA CODIFICADO
EN TRES NIVELES:
TAXONÓMICO,
AXIAL Y DE
INTERPRETACIÓN**

un marco conceptual robusto y con un mayor nivel de teorización. Este nivel puede ser representado visualmente a través de redes o diagramas que analizan las relaciones y las categorías que lo componen.

Interpretación de resultados

**SE HA REALIZADO
UN ANÁLISIS
HERMENÉUTICO, QUE
VA MÁS ALLÁ DE LA
DESCRIPCIÓN Y DEL
SIGNIFICADO LITERAL**

Los resultados de la investigación cualitativa no ofrecen una cuantificación del fenómeno estudiado, sino que además de presentarlo y describirlo en su variabilidad, ofrecen una comprensión profunda del fenómeno a partir de la repetición del discurso en las personas entrevistadas, con las explicaciones, justificaciones y relaciones relevantes para entenderlo en su conjunto. Por tanto, es un análisis hermenéutico, donde se va más allá de la descripción y del significado literal. Es decir, profundiza en los aspectos relevantes y los elementos que lo componen para la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades, así como las dinámicas y procesos sociales que lo explican.

En el análisis de resultados se presenta una síntesis e interpretación del análisis de las categorías y de las interrelaciones de estas. Esta síntesis se apoya con citas textuales literales de las personas participantes, que ilustran con su discurso el tópico o categoría expuesta. Las citas incluidas son anónimas. Entre paréntesis queda referenciado el stakeholder al que pertenece.

El análisis también se apoya en diagramas que resumen la conceptualización general a través del análisis de redes que relacionan conceptos, temas o categorías.

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Contextualización y situación actual

Este apartado resume y contextualiza la evolución de la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español. Recoge los aspectos más destacables por las personas entrevistadas que ilustran la situación actual. Ofrece una contextualización para conocer de dónde venimos y poder definir hacia dónde nos dirigimos. Los diferentes grupos de interés han aportado y compartido sus percepciones y experiencias sobre el camino recorrido en el avance de prácticas inclusivas.

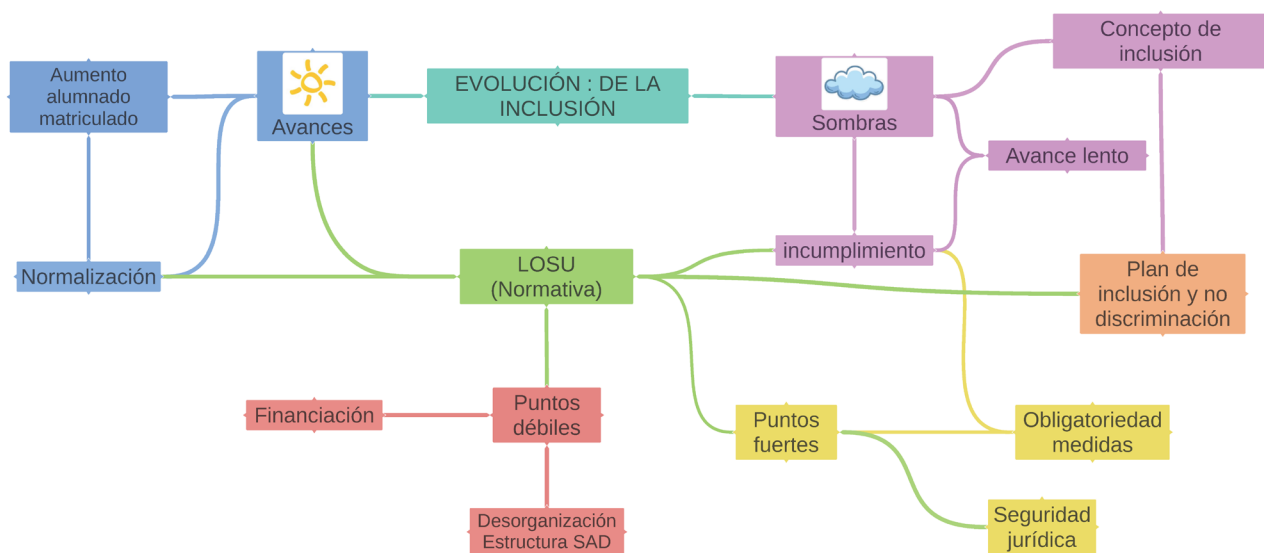


Gráfico 1. Contextualización y situación actual

La evolución de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas ha mostrado notables avances a lo largo de las últimas décadas, y especialmente, en los últimos años. El recorrido histórico y social de la inclusión de las personas con discapacidad ha sido, y sigue siendo, un camino difícil pero con resultados satisfactorios. La inclusión se ha ido «instalando» en los diferentes ámbitos, y conseguir la inclusión educativa sigue siendo una de las principales prioridades. La inclusión educativa en etapas educativas superiores,

UNA EVOLUCIÓN REPLETA DE AVANCES CONSEGUIDOS, PERO TAMBIÉN DE SOMBRAS QUE AÚN ACOMPAÑAN LA INCLUSIÓN

supone un reto aún mayor, por la no obligatoriedad de estos estudios y por la corta trayectoria histórica aún de alumnado que accede desde etapas intermedias. Por estos motivos, y otros que se irán revelando en el informe, esta evolución está repleta de elementos que se relacionan con los avances conseguidos, pero también de sombras que aún acompañan la inclusión. Estudios específicos sobre universidad y discapacidad⁷ y otras estadísticas arrojan resultados que muestran los avances conseguidos a través de diferentes indicadores y aspectos relevantes. Uno de los indicadores más importantes en el avance es el aumento en la cifra de alumnado matriculado con discapacidad en las universidades. En el VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español (Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI, 2023) el alumnado con discapacidad en las universidades españolas durante el curso 2021-2022 representa el 1,6% del total de alumnado, cifra que mejora respecto al anterior estudio (curso 2019-2020), que lo estimaba en el 1,5%. Este incremento del alumnado matriculado ha seguido una tendencia ascendente en la última década, con un porcentaje de representación cada vez mayor. Un estudio del Observatorio Estatal de la Discapacidad⁸ sobre datos del curso 2011-2012 situaba la proporción de estudiantes con discapacidad en el 1,2% en los estudios de grado y primer y segundo ciclo, y en el 1,1% en los másteres oficiales.

**SE OBSERVA UNA
PROGRESIVA
VISIBILIZACIÓN Y
NORMALIZACIÓN DE
LA DISCAPACIDAD,
POR EL AUMENTO
DEL ALUMNADO Y
POR EL INTERÉS Y LAS
PRÁCTICAS DE LAS
UNIVERSIDADES**

De forma paralela al aumento de la cifra de alumnado con discapacidad, las universidades han desplegado y consolidado estructuras y servicios de atención a la discapacidad para atender a las necesidades que este alumnado pueda presentar. Este aumento en el alumnado matriculado ha supuesto la progresiva visibilización y normalización de la discapacidad, que unido al interés y prácticas de las universidades han ido favoreciendo los procesos de inclusión educativa. Así mismo, la normativa universitaria, la normativa sobre los derechos de las personas con discapacidad y la normativa propia de las universidades han impulsado medidas y regulado las actuaciones y directrices para la inclusión. En ocasiones han otorgado seguridad jurídica a prácticas ya realizadas por las universidades. En la actualidad nos situamos ante el inicio del despliegue de las medidas de la nueva Ley de Universidades (Ley Orgánica del Sistema Universitario -LOSU), aprobada el pasado año, 2023. Esta supone un

7. VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI.

8. Perfil de los estudiantes universitarios con discapacidad. Curso 2011-2012. Observatorio Estatal de la Discapacidad. 2013

nuevo punto de inflexión en la evolución de la inclusión de las personas con discapacidad, que como analizaremos más adelante es un motor de cambio y un acicate para el compromiso de las universidades con la discapacidad, pero que no está exenta de controversias y limitaciones para conseguir la plena inclusión educativa.

3.1.1. Evolución de la inclusión. Avances conseguidos y sombras

Las características que las personas participantes en el estudio asocian al estado de inclusión de las personas con discapacidad en las universidades, así como los elementos que se utilizan para describirla suelen mostrar un balance positivo, con una percepción de la evolución favorable, realizada desde la trayectoria y la perspectiva histórica. Sin embargo, seguidamente a este discurso, suele aparecer una manifestación negativa de este balance ante la falta aún del cumplimiento legal de los derechos de las personas con discapacidad en este nivel educativo, y la práctica de una auténtica inclusión transversal en las universidades, presentando así sentimientos de insatisfacción y una percepción desfavorable sobre algunos aspectos de la situación actual.

En general, en las personas entrevistadas se revela un lenguaje de reconocimiento y valoración por la consecución de los derechos de las personas con discapacidad y sobre los avances logrados, tanto en la sociedad en general, como en las universidades en particular, como parte y reflejo también de la sociedad. Si bien, este discurso varía y desvela muchas sombras en las dinámicas universitarias conforme se va profundizando en temáticas más específicas sobre este avance, revelando espacios en los que es necesario cambiar la mirada y la necesidad de actuaciones inminentes para solventar las diferentes problemáticas detectadas. De manera general, las universidades se presentan como espacios donde se ha avanzado, y trabajado, por la inclusión de las personas con discapacidad, destacando el crecimiento del alumnado con discapacidad presente en los últimos años. Este resultado coincide con los datos y estadísticas sobre la cifra de alumnado con discapacidad matriculado. Se enfatiza no sólo en el aumento cuantitativo del alumnado, sino en la progresiva visibilización y normalización en la matriculación de esta etapa educativa, así como las actuaciones desarrolladas para garantizar una atención adecuada. Paradójicamente, esta circunstancia del

**SE PERCIBE UNA
EVOLUCIÓN
FAVORABLE, PERO
EL BALANCE ES
NEGATIVO EN VARIOS
ASPECTOS**

aumento de alumnado con discapacidad matriculado que a priori es un buen indicador, es la que propicia uno de los principales problemas para la garantía de la inclusión en las universidades, concretamente la sobrecarga de las Unidades o Servicios de la Atención de la discapacidad para la atención a las personas con discapacidad.

AVANCES CONSEGUIDOS

• Aumento de alumnado con discapacidad matriculado.

**LA MATRICULACIÓN
DE ALUMNADO CON
DISCAPACIDAD HA
IDO EN PROGRESIVO
AUMENTO EN LAS
ÚLTIMAS DÉCADAS**

Uno de los avances percibidos más relevantes es el **aumento de la matriculación de alumnado con discapacidad en las universidades españolas**, que ha ido en progresivo aumento en las últimas décadas, y especialmente, en los últimos años. De representar hace décadas una presencia anecdótica y excepcional, poco a poco se ha ido normalizando y representando en la actualidad un número significativo. Esta evolución favorable en la atención es atribuida a varias causas. La primera a los propios procesos de inclusión que se están produciendo en el resto de ámbitos de la sociedad, y en la universidad como reflejo de ésta, así como en la creación y consolidación de estructuras universitarias que facilitan y garantizan, el acceso a las personas con discapacidad con las medidas que necesiten.

«Desde que tenemos registro, sobre todo de estudiantado con discapacidad, pues prácticamente hemos triplicado o duplicado los números, nosotros en el 2010 teníamos 490 estudiantes con discapacidad, y el último año, el último curso, el 22, teníamos 798, es decir, ha ido progresivamente aumentando el número de estudiantes con discapacidad». | **Equipo Rectoral**

«Yo me empecé en la universidad en el año 88, entonces aquí ya, no creo que, no existía nada de Departamento de discapacidad ni nada. Yo lo que hice fue antes de formalizar la matrícula fui a la universidad y hablé con el decano y le expliqué mi situación. Para que lo supieran que me iba a matricular en Psicología. No me pusieron ninguna pega todo lo contrario y se ofrecieron a prestarme los apoyos que necesitase». | **Estudiante Egresado**

«La universidad no es una institución que flote aislada del resto de las instituciones, y ha habido también incorporación, ha habido procesos de

inclusión de personas con discapacidad en otros lugares de nuestras sociedades y el reflejo se ha visto también en la universidad». | **Equipo Rectoral**

Cabe observar que entre las personas entrevistadas este aumento de alumnado con discapacidad matriculado en las universidades españolas a veces es deducido, puesto que **en ocasiones el/la alumno/a no indica su condición de discapacidad en la matriculación**. Como se analizará en el apartado correspondiente, este hecho implica la falta de identificación de alumnado con discapacidad en las universidades cuando accede por turno libre y no acude a los servicios de atención especializados.

«Muchas veces el problema es que aun cuando hay personas con discapacidad no lo declaran, porque todavía ahí hay un estigma en la sociedad en general acerca de la discapacidad, y puede que en algunos casos se produzca un rechazo y las personas muchas veces no declaran su situación». | **Equipo Rectoral**

- **Reconocimiento, visibilización y normalización sobre la presencia de las personas con discapacidad en las universidades.**

Otro factor importante en el avance de la inclusión es el relacionado con el reconocimiento de la discapacidad, entendido como la **identificación y equidad en la atención universitaria** necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Algunas universidades indican que cuentan con **programas específicos de atención desde hace varias décadas**, algunos de estos programas y unidades están muy consolidados y han sido la punta de lanza en el avance de la inclusión. Sin embargo, como se irá revelando poco a poco, este avance es desigual, puesto que, en otras universidades, en la actualidad aún no cuentan con una estructura organizada y sólida para la atención de las personas con discapacidad. Si bien en el Informe Universidad y Discapacidad⁹ todas las universidades cuentan con este servicio, como veremos en el apartado destinado al análisis de estos servicios, no siempre es un servicio consolidado en la estructura de la universidad con el personal

EL AVANCE EN LA IDENTIFICACIÓN, EQUIDAD Y ATENCIÓN ES DESIGUAL ENTRE LAS DISTINTAS UNIVERSIDADES

9. La inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española. Universidad y Discapacidad. La inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española. CERMI. 2020

suficiente y cualificado que pueda garantizar una política inclusiva de calidad y sostenible.

«Nosotros tenemos un programa de atención a las necesidades de apoyo educativo de los estudiantes con discapacidad desde el año 92 del siglo XX, o sea...» | **Equipo Rectoral**

«Yo creo que en los 32 años hemos avanzado a nivel nacional, internacional, la tecnología ha avanzado una barbaridad, las personas invidentes hoy en día es una pasada». | **SAD**

«Yo llevo 22 años trabajando, entonces esto ha sido un cambio a mejor sin duda, los servicios están más consolidados, los profesionales estamos mejor valorados y de alguna forma se nos consulta más por parte de los docentes, se nos tiene más en cuenta desde los equipos rectorales». | **SAD**

LA VISIBILIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU NORMALIZACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES HA MEJORADO, PERO AÚN ESTÁ EN PROCESO

El aumento de alumnado matriculado en las universidades ha supuesto una **visibilización de las personas con discapacidad en este espacio**. La normalización, entendida desde el ámbito de la psicología social como el proceso mediante el cual ciertas situaciones —en nuestro caso, la presencia de alumnado con discapacidad en las universidades—, es considerado normal dentro de una sociedad o grupo social, y llevado a cabo a través de diversos procesos de influencia social, como el fomento de la inclusión y el respeto y aceptación de la diversidad, hasta que esta situación se acepta sin ser cuestionada, es otro avance conseguido. Las personas entrevistadas perciben con normalidad la presencia de alumnado con discapacidad en las universidades, si bien aún se atisba que **la normalización de las personas con discapacidad en las universidades aún está en proceso**, puesto que aún se percibe que representan una minoría con diversas problemáticas y dificultades asociadas.

«Ha habido un avance respecto a años y décadas anteriores, donde era muy excepcional encontrar a una persona con discapacidad que acudiera a la universidad, todavía sigue siendo, ya no digo excepcional, yo diría que minoritario, pero no se ve ya de manera tan extraña como se veía». | **Equipo Rectoral**

«No podía ir a la universidad, no estaba bien visto, lo que fuese, mientras que ahora ya a día de hoy se empieza a ver que la gente va a la universidad igual que el resto que somos unos más que obviamente, necesitamos x adaptaciones y x cosas, pero se empieza a visualizar y se empieza a normalizar». | **Estudiante egresada**

«Yo diría que la situación de la inclusión en (nombre de la universidad) es buena. En el estudiantado, en el PDI y en el PTGAS, con dificultades diferentes y con retos diferentes, pero en los tres colectivos progresivamente se va aumentando y se va visibilizando». | **Equipo Rectoral**

- **Regulación normativa de los derechos de las personas con discapacidad.**

El tercer factor sobre el que las personas entrevistadas inciden como un elemento que ha contribuido al fomento de la atención del alumnado con discapacidad ha venido a partir de la garantía de derechos con **normativas que han regulado medidas específicas de inclusión educativa y de discapacidad**¹⁰, como la promoción de acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades, o la accesibilidad para todas las personas¹¹ y reforzado por la actual ley¹², que establece que las universidades favorecerán que las estructuras curriculares de las enseñanzas universitarias resulten inclusivas y accesibles. Como se analizará detenidamente más adelante, este avance ha ido acompañado del desarrollo y adaptación a las diferentes normativas internacionales, nacionales y universitarias relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad.

**SE HA AVANZADO
EN EL DESARROLLO
DE LA NORMATIVA,
TANTO DE DERECHOS
DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
COMO NORMATIVA
UNIVERSITARIA**

«... normativa sí, hay algunos hitos coyunturales o procedimentales que en estos últimos años han ayudado a esa evolución favorable, como ha sido en la universidad de x, por ejemplo, lo último

10. Apartado 3. Disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades. LOMLOU

11. Apartado 4. Disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades. LOMLOU

12. Art. 37.2. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

que se hizo en este curso académico ha sido la aprobación del tercer plan de inclusión de las personas con discapacidad». | **Equipo Rectoral**

«...varios factores que nos han ayudado; el primero de todos para mí, la normativa, desde aquel Real Decreto 696 del 95, que ordenaba los estudios universitarios, y que tenía un artículo que, ya por fin, indicó que había que hacer adaptaciones en los estudios universitarios para estudiantes con certificados de discapacidad. Por supuesto, el punto de referencia para mí, importantísimo, es la Ley Orgánica de modificación de la Ley Orgánica de Universidades, la 4/2007, que habla ya de una disposición, la vigésimo cuarta de servicios de discapacidad, de cumplir con accesibilidad, de incorporar en los planes de estudio temas de diseño universal del aprendizaje, en fin, la normativa nos ha ido acompañando y nos ha ido ayudando a estructurar el servicio de atención».

| **SAD**

SOMBRAS EN EL AVANCE

• Inclusión educativa lenta y parcial.

**A PESAR DE LA
MEJORA, EL AVANCE
ES MÁS LENTO Y DÉBIL
DE LO ESPERADO,
INSUFICIENTE
PARA GARANTIZAR
LA INCLUSIÓN
EDUCATIVA**

A pesar de la mejora y del avance en el acceso a la educación universitaria de las personas con discapacidad, la opinión de las personas entrevistadas se muestra ambivalente, de tal modo que en los inicios se suele expresar el reconocimiento del avance social y educativo realizado, sin embargo, a continuación, y en última instancia, queda manifiesta **la necesidad de seguir avanzando, puesto que este avance y evolución favorable experimentado es débil y más lento de lo esperable**, señalando el largo camino aún por recorrer en la consecución de la inclusión educativa conforme a lo deseable y a las metas a alcanzar.

«Hemos mejorado mucho y que se ha avanzado mucho en los últimos años, en, pues eso, en inclusión, en atención a personas con discapacidad, pero creo que queda también mucho por hacer. Creo que estamos muy lejos del objetivo que deberíamos alcanzar».

| **Equipo Rectoral**

«Por un lado, ya te digo, tengo una percepción muy positiva de lo que viene ocurriendo en los últimos años, y que cada vez está más presente,

al menos el término, no quiero decir que se implementen verdaderamente políticas, pero por otro lado, cuando escarbas un poco, te das cuenta de que todavía falta muchísimo por hacer». | **PDI experto en discapacidad**

Las universidades reconocen el esfuerzo que se está haciendo, pero también reconocen que aún no ha dado sus frutos o que a pesar de todo el despliegue de actuaciones y medidas específicas aún **es insuficiente para garantizar una respuesta acorde a las necesidades de las personas con discapacidad**, donde todavía se considera un «espacio poco amigable» y apuntando a la necesidad de la transversalidad del concepto de inclusión en las instituciones universitarias, a través de políticas inclusivas en toda la normativa, estructuras o acciones de las universidades.

**EL ESFUERZO
ES TODAVÍA
INSUFICIENTE PARA
GARANTIZAR UNA
RESPUESTA ACORDE A
LAS NECESIDADES DE
LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

«El primer cambio para que tengamos estudiantes con discapacidad en nuestras universidades es que desde el sistema educativo previo a la universidad se ha venido también trabajando en esta línea. Obviamente, no lo necesario, que todavía las cifras no se reflejan, que siguen siendo muy poquitas las personas con discapacidad que acceden a la universidad». | **Equipo Rectoral**

«En términos generales ha mejorado la inclusión de estudiantes con discapacidad en la universidad, ¿no?. Yo creo que es un reflejo también de lo que pasa fuera de la universidad, como vemos también que personas con discapacidad están ocupando algunos espacios donde antes, pues era casi impensable que pudieran estar, creo que podemos tener una visión en principio positiva de cómo ha sido la evolución, pero sin embargo, creo que todavía quedan muchos inconvenientes quedan muchos peros que hacen que la Universidad siga presentándose como un espacio, si queremos poco amigable, ¿no?, para aquellas personas con discapacidad creo que nos queda todavía mucho por hacer». | **Alianzas institucionales**

«Se trabaja mucho, y yo de eso soy consciente, y lo veo en mi propia universidad y en otras, no solo porque hay servicios de atención a estudiantes con discapacidad, sino que hay otra serie de cosas alrededor de la discapacidad, se generan programas distintos, se generan también cursos

de formación para el profesorado, se generan acciones con la sociedad, de sensibilización, o también para la propia universidad, eso es importante, pero yo creo que todavía falta la verdadera transversalización del concepto de inclusión en las instituciones universitarias».

| PDI experto en discapacidad

**ES NECESARIO
CONSENSUAR QUÉ
SE ENTIENDE POR
INCLUSIÓN Y CÓMO
APLICAR MEDIDAS
INCLUSIVAS**

• El debate sobre el concepto de inclusión¹³.

Otra de las sombras en el estado actual de la inclusión es la derivada de un estado de estancamiento o «asíntota» sobre el que ya no se avanza, donde es necesaria una nueva mirada, desde los derechos humanos, desde la igualdad de oportunidades, desde la justicia social y desde el significado del concepto de inclusión, de manera confrontada desde diferentes voces. Desde la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se considera un elemento fundamental definir de manera clara inclusión y los objetivos que se pretende alcanzar¹⁴.

De tal modo que una de las cuestiones emergentes en las narrativas de los grupos entrevistados es la necesidad de trabajar sobre el propio **concepto de inclusión y su implicación para la atención de las personas con discapacidad y los modelos de intervención a construir**. Se concluye que es necesario aclarar conceptos por las distintas implicaciones prácticas que supone, normativas, legales, organizativas, pero también pedagógicas, actitudinales e incluso sobre diferentes modelos de atención¹⁵. La aclaración y consenso sobre algunos términos también expresa así mismo la necesidad de unificar criterios para superar las diferencias en las actuaciones desde distintas universidades. Más adelante analizaremos cómo la acepción terminológica atraviesa la propia estructura de las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad, las funciones, así como las personas destinatarias de los servicios desde diversas problemáticas asociadas.

13. Apartado 11. La integración es el proceso por el que las personas con discapacidad asisten a las instituciones de educación general, con el convencimiento de que pueden adaptarse a los requisitos normalizados de esas instituciones 4. La inclusión implica un proceso de reforma sistémica que conlleva cambios y modificaciones en el contenido, los métodos de enseñanza, los enfoques, las estructuras y las estrategias de la educación para superar los obstáculos con la visión de que todos los alumnos de los grupos de edad pertinentes tengan una experiencia de aprendizaje equitativa y participativa y el entorno que mejor corresponda a sus necesidades y preferencias. La inclusión de los alumnos con discapacidad en las clases convencionales sin los consiguientes cambios estructurales, por ejemplo, en la organización, los planes de estudios y las estrategias de enseñanza y aprendizaje, no constituye inclusión. Además, la integración no garantiza automáticamente la transición de la segregación a la inclusión. [Observación general núm. 4 \(2016\) sobre el derecho a la educación inclusiva | OHCHR](#)

14. V. Aplicación en el plano nacional. 63. b. [Observación general núm. 4 \(2016\) sobre el derecho a la educación inclusiva | OHCHR](#)

15. Echeita, Gerardo (2018). *Educación para la inclusión o educación sin exclusiones*. Narcea.

«Yo creo que la terminología es clave, yo creo que tenemos que acabar de aterrizar la terminología de alguna manera, porque es que creo que cambia, ya no solo entre niveles educativos, cambia entre Comunidades Autónomas, cambia en función del signo político, también en función de las modas, ya no digo si hablamos también de diversidad funcional cómo queda esto, y eso dificulta mucho llevar a cabo el proceso de inclusión». | PDI experto en discapacidad

«Llevamos una trayectoria obviamente en los últimos 20 años de mejora de la de la inclusión de las universidades, clara, pero probablemente yo diría que estamos estancados en una asíntota, estamos en un tope porque no hay una reflexión real sobre cuál es el modelo ¿no? ¿Qué es lo que queremos hacer?, ¿qué significa la inclusión exactamente?». | PDI experto en discapacidad

«Creo que es muy importante el tema de la terminología nosotros, se llamaba área de atención al estudiantado con discapacidad, cuando se centra solo en el estudiantado dices, no, tienes que atender a todos, a la comunidad universitaria, creamos una normativa en 2021, pasó por el Consejo de Gobierno, atención a las personas con discapacidad...Pero te encuentras que luego el gobierno autonómico te dice, en las autorías de los títulos, no, no puedes llamarle persona con discapacidad, tienes que llamarle diversidad, de hecho, nos lo pusieron como un requisito del gobierno». | SAD

De un lado, las personas entrevistadas entienden la inclusión como un concepto más amplio, integral, donde dar respuesta a las necesidades de todas las personas, sin categorizaciones. Se propone un enfoque integral que incorpora **la accesibilidad universal, los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la inclusión en definitiva y no integración**. Este enfoque centrado en la persona se contrapone con el enfoque actual fundamentado en la realización de adaptaciones como respuesta reactiva para garantizar la igualdad, así como con actitudes en ocasiones de protección y paternalistas.

**SE PROPONE UN
ENFOQUE INTEGRAL
CENTRADO EN LA
PERSONA**

«Con cierta ligereza hablamos de inclusión cuando la inclusión significa, no reconocimiento, no etiquetas, no categorizaciones, y entonces creo

**LA INCLUSIÓN
AÚN NO ES REAL
PORQUE EL MODELO
PREDOMINANTE
HASTA EL MOMENTO
HA SIDO EL DE
INTEGRACIÓN**

que esa es la verdadera inclusión, no señalar a grupos específicos dentro de las comunidades universitarias que tenemos, y a eso tenemos que tender, pero yo creo que es un camino un poquito más largo». | **Equipo Rectoral**

«... y la equidad, que sea también un aspecto de justicia social... muchas veces todavía nos cuesta tener la mirada de los derechos, entonces a veces seguimos con el tema de la protección y que como son distintos es el lo que nos falta también para poder tener unas universidades más humanas y más equitativas, nada más». | **SAD**

En este sentido se considera por parte de las personas entrevistadas que la **inclusión aún no es real, debido a que el modelo predominante hasta el momento ha sido el de integración**, donde el alumnado con discapacidad ha accedido a las universidades y ha aumentado efectivamente su porcentaje de representación en los últimos años, es decir, comparte los espacios, pero no ha sido incluido, puesto que no participa en igualdad de condiciones o no hay una aceptación plena de la diversidad. Pueden estar presentes, pero excluidos o aislados, «inclusión es estar, pero también es sentirse parte». **El salto a un modelo realmente inclusivo, basado en la accesibilidad universal**, como demanda una de las personas entrevistadas, se relaciona con la formación deseable del profesorado para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, donde se prioriza el modelo DUA para superar las barreras, y que será objeto de análisis más adelante.

«El concepto de inclusión es, primero, que las personas estén, yo creo que estamos en eso, es la primera cosa que hemos logrado, ¿no? Ahora están. No sé si todas, no, y no sé si somos capaces de mantenerlas, ¿por qué?, porque probablemente este enfoque reactivo no es suficiente, ¿no? Claro, inclusión es estar, pero también es sentirse parte, y en «sentirse parte» es donde creo que todavía hay mucho trabajo por hacer». | **PDI experto en discapacidad**

«Estamos en un proceso de integración, donde en gran medida, se ha tenido claro la idea de las adaptaciones curriculares, sobre todo en procesos de evaluación y sobre todo de examen,

y estamos en ese momento de intentar dar el salto a un modelo realmente inclusivo, basado en la accesibilidad universal». | **Equipo Rectoral**

También para otras personas es necesario **diferenciar la atención a las personas con discapacidad**, que tradicionalmente es la que se ha venido realizando en las unidades o servicios específicos de atención a la discapacidad, **de la inclusión educativa de otros perfiles**, como concepto más amplio y donde las personas destinatarias ofrecen diferentes vulnerabilidades y realidades sociales.

**ES NECESARIO
DIFERENCIAR LA
ATENCIÓN A LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
DE LA INCLUSIÓN
EDUCATIVA DE OTROS
PERFILES**

«La atención a la discapacidad la tenemos que poner como un término más amplio, porque yo creo que la evolución de los sistemas de atención en las universidades ha ido en consonancia con la propia evolución del concepto de inclusión, un concepto de inclusión muy centrado en gran discapacidad, y ese concepto se ha ampliado y no sé dónde vamos a terminar, quiero decir, atendemos a colectivos muy variados, colectivos todos en situación de vulnerabilidad, y eso nos exige mucho a las universidades». | **Equipo Rectoral**

«Entiendo la inclusión en el ámbito universitario como la creación de una universidad cómoda, agradable, para todos y para todas, pues, obviamente, mi ilusión sería cambiar el perfil del estudiantado universitario, es demasiado homogéneo en muchos sentidos, hablamos de discapacidad, hablamos de personas inmigrantes, creo que en la universidad nos falta por dar el último paso de esa diversidad que forma parte de nuestra sociedad». | **Equipo Rectoral**

«Hemos hecho un diagnóstico de inclusión, el concepto de inclusión, obviamente, como bien decían mis compañeros anteriormente, es un concepto de inclusión más amplio, de atención a estudiantes en condición de vulnerabilidad, que puede ser económica y de todo tipo». | **Equipo Rectoral**

«Pues se están haciendo cosas, pero quedan muchas cosas por hacer porque los cambios los veo tan lentos. y sobre todo cuando escuchas a los estudiantes y queda muchísimo por hacer,

sobre todo para hablar de inclusión, porque una cosa es discapacidad y otra cosa es inclusión».

| PDI

- **Atención a la discapacidad e inclusión educativa en los SAD.**

Relacionado con el concepto de inclusión y su implicación en la atención a las personas con discapacidad se reivindica la necesidad de mantener las estructuras específicas de atención a la discapacidad por las necesidades diferenciales que tiene el estudiantado con discapacidad y ante el reto de incorporar también la inclusión de otros perfiles.

«Este pequeño cacao que hay con unidad de diversidades, con unidad..., porque a mí me da mucho miedo que los estudiantes con discapacidad queden disueltos en este totum revolutum en el que aparecen muchos aspectos de otros grupos que tienen determinadas necesidades de visibilización, pero que no tienen unas necesidades de atención como lo requieren los estudiantes con discapacidad». | SAD

«La atención a la discapacidad la tenemos que poner como un término más amplio, porque yo creo que la evolución de los sistemas de atención en las universidades ha ido en consonancia con la propia evolución del concepto de inclusión, un concepto de inclusión muy centrado en gran discapacidad, y ese concepto se ha ampliado y no sé dónde vamos a terminar, quiero decir, atendemos a colectivos muy variados, colectivos todos en situación de vulnerabilidad, y eso nos exige mucho a las universidades». | Equipo Rectoral

- **Actitudes y creencias sobre las personas con discapacidad.**

Otra sombra que se cierne sobre el avance en la inclusión de las personas con discapacidad son las **actitudes y creencias sobre éstas, arrastradas desde la visión discriminatoria y peyorativa de hace décadas**. Prevalece en ocasiones la visión capacitista que pone el acento de las personas en los déficits y no en las capacidades. Especialmente cobra relevancia esta actitud en el contexto universitario, donde histórica y socialmente sólo había accedido una parte de la sociedad, frecuentemente las personas entrevistadas indican la «élite» de la sociedad.

**AÚN SIGUEN
PRESENTES
CREENCIAS
Y ACTITUDES
DISCRIMINATORIAS
DE HACE DÉCADAS
QUE LIMITAN EL
AVANCE DE LA
INCLUSIÓN**

«Yo pienso que el problema viene de cómo se ha visto históricamente la discapacidad, y cómo se está empezando eso como a transformar, entonces, en el año 80, en España, se celebró el Día Internacional del Subnormal se ha venido trabajando muchísimo, ahí la Fundación ONCE, CERMI, se ha creado un marco normativo, ha habido muchísimo avance, pero todavía queda ese pensamiento de que la persona con discapacidad tiene limitaciones, y no va a llegar, y está por debajo». | **Estudiante con discapacidad**

«Realmente lo esencial no ha cambiado, y eso es algo que nos debe hacer reflexionar, y es todo lo que tiene que ver con lo actitudinal y con la verdadera comprensión del concepto de inclusión». | **PDI experto en discapacidad**

«También que hay una mayor sensibilidad hacia que la universidad no es aquella a la que llegan solo una élite, sino que llega el reflejo de la sociedad, y todavía no llega todo el que debería llegar». | **PDI experto en discapacidad**



Imagen 1. Avances y sombras en la inclusión (nube de palabras)

3.1.2. Políticas y normativas reguladoras de funcionamiento. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU

LAS DISTINTAS REFORMAS NORMATIVAS, COMO LA RECIENTE LOSU, HAN SUPUESTO SALTOS CUALITATIVOS PARA EL AVANCE EN LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las múltiples reformas legislativas han supuesto saltos cualitativos para el avance en la inclusión de las personas con discapacidad. Como hemos analizado en el punto anterior, para los grupos entrevistados es un claro avance para la inclusión. La regulación normativa a través de leyes, medidas y actuaciones orientadas a la consecución de los derechos educativos y sociales de las personas con discapacidad es valorada positivamente. Tal y como se ha evidenciado en apartados anteriores, el avance histórico de la inclusión es atribuido, en parte, a la aprobación y desarrollo de diferentes cambios normativos, tanto internacionales, nacionales, como específicamente universitarios. La aprobación de la LOSU ha supuesto un nuevo **punto de inflexión, suponiendo un impulso para seguir avanzando en políticas públicas para la inclusión** de las personas con discapacidad en el ámbito universitario.

«Por primera vez y creo que esto es positivo que en el nombre de un Vicerrectorado aparezca la palabra inclusión. Yo creo que esto es un efecto directo de la LOSU, claramente, hay un interés de las universidades en general, creo que de la mía también, lógicamente, en prestar algo más de atención a la inclusión». | **PDI experto en discapacidad**

«Y también esto ha ido acompañado como bien sabemos por esos marcos, normativos legales y desarrollos instrumentales asociados a eso hay un impulso cada vez más importante por parte del Espacio Europeo de Educación Superior y también incluso del lado de la Unión Europea cada vez se va fortaleciendo más esa llamada de atención respecto a la inclusión y eso también pensamos que es importante Esa norma que como digo por fin, no, reconoce esa necesidad». | **Alianzas**

«Tenemos una Resolución Rectoral que hace que nuestros informes de adaptaciones sean de obligado cumplimiento, son vinculantes. Son vinculantes para discapacidad, para apoyo educativo, ¿no?, entonces, una de las cosas que

tenemos ahora previstas es que se amplíe, lo tiene nuestra asesoría jurídica en movimiento, y es para que se amplíe a todo lo que abarca la nueva LOSU, todo lo que es inclusión estaría dentro de ese paraguas de la Resolución Rectoral, por tanto, todos nuestros informes serían preceptivos y vinculantes para cualquier tipo de inclusión». | SAD

«La LOSU, si es cierto que se apoya y se introducen medidas muy importantes que destinadas a mejorar la inclusión y la accesibilidad de los estudiantes con discapacidad». | Alianzas

Las aportaciones en este apartado de las personas participantes es muy rica, especialmente la que proviene de los equipos rectorales, para poner en relieve la **trayectoria propia de las universidades sobre su normativa específica para estudiantes con discapacidad**. Algunas universidades presentan un largo recorrido en normativas específicas a través tanto de Estatutos, en los planes estratégicos universitarios y también en planes específicos, especialmente significativos son los Planes de Inclusión o los Planes de Atención a personas con discapacidad que han desarrollado bastantes universidades a lo largo de los últimos años. Sin embargo, también se ponen de manifiesto algunas universidades que aún no se han adaptado a la normativa vigente y que indican no haber aprobado el Plan de Inclusión y no Discriminación de obligado cumplimiento recogido en la LOSU.

**LAS UNIVERSIDADES
PONEN DE RELIEVE
SUS TRAYECTORIAS
PROPIAS EN CUANTO
A NORMATIVAS PARA
ESTUDIANTES CON
DISCAPACIDAD**

«Cuando llega la LOU nosotros ya teníamos los programas, lo que tuvimos que hacer es adaptarlo a las estructuras que marcaban, o adaptarlos al contexto de la nueva ley igual que ahora tenemos que adaptarlo al contexto de la LOSU. Bueno, pues lo adaptaremos, pero, prácticamente lo que dice la LOSU, todo lo que dice la LOSU nosotros ya lo hacemos». | Equipo Rectoral

«Aunque la LOSU ya lo viniera recogiendo, nosotros ya estábamos haciendo intervención, por ejemplo, en problemas de inclusión por género, culturales, por hospitalización, etcétera, entonces ya veníamos en eso». | PDI experto en discapacidad

**A PESAR DEL
DESARROLLO
NORMATIVO
SOBRE INCLUSIÓN
EDUCATIVA, ALGUNAS
UNIVERSIDADES
INCUMPLEN LA
LEGISLACIÓN**

«Las normas van ayudando, porque claro, por ejemplo, en los procesos de concurso de PDI en las universidades, ya en las fases previas, cuando se ordenan los candidatos que hay para acceder a unas plazas, ya está incluido el criterio de discapacidad, como un criterio más que te puede es decir, a dos personas con un nivel académico similar, si una persona tiene discapacidad, quedaría siempre por encima de la otra en un orden de prelación para acceder a un concurso de una plaza». | **PDI experto en discapacidad**

«La normativa también ha mejorado algo a este respecto, porque por ejemplo la propia LOSU exige ya a todas las universidades, en todas las universidades españolas haya unidades de atención a la discapacidad». | **Equipo Rectoral**

Sin embargo, otro factor que aparece con bastante fuerza es que, **a pesar del desarrollo normativo y la obligatoriedad de algunas medidas, algunas universidades no cumplen con la legislación.**

El incumplimiento de la normativa de los equipos de gobierno de las universidades es atribuido, entre otros, a la **poca implicación con la inclusión educativa y a la falta de voluntad e interés en esta política educativa del equipo de gobierno.** Este argumento es de bastante relevancia, porque está relacionado, como también veremos más adelante, con una de las debilidades en la organización existente para la atención de las personas con discapacidad, esto es, la falta de un organismo de referencia que ofrezca estabilidad para garantizar la atención en todas las universidades, independiente de la eventualidad y sensibilidad de los equipos de gobierno y también, por ende, de la financiación asociada.

«Siento que, en la mayoría de caso, si depende de todas las partes implicadas y tampoco no hay ninguna voluntad política por parte del gobierno de la universidad, como digamos hacer un poco hincapié o obligatoriedad sobre estas políticas». | **Estudiante egresado**

«La Universidad estuvo un año sin servicio. Y lamentablemente, no pasó nada, a pesar de que la ley establece la obligatoriedad, ya en la LOMLOU lo decía claramente, su disposición transitoria, con lo cual, bueno, el cumplimiento

de la ley muchas veces para las instituciones públicas es de aquella manera». | PDI experto en discapacidad

«Eso ya depende del equipo de gobierno que es muy triste decirlo, es que después de 20 años que llevamos trabajando en la Universidad x todas las necesidades eran cubiertas de una manera, vamos al instante, sin embargo, inmediata, sin embargo, últimamente todo es «vamos a verlo» todo hay que estudiarlo, todo es no». | SAD

«De repente llega un nuevo equipo de gobierno, igual el Servicio de Atención a Personas con Discapacidad dependía de un Vicerrectorado que desaparece, y de repente se queda en tierra de nadie, se queda sin financiación, se queda sin recursos, se queda como algo que no pertenece a la institución». | PDI experto en discapacidad

«Todas las normativas que hemos tenido siguen sin regular, y es, cómo se dotan se estructuran los servicios, vamos a llamarle así, los servicios de discapacidad de las universidades españolas, no existe una normativa estatal, cada una está en función de la intención política, la sensibilidad institucional que cada universidad tenga». | PDI experto en discapacidad

- **El despliegue de medidas de la LOSU.**

Respecto al despliegue de las medidas y la implementación las medidas y actuaciones con relación a la inclusión y atención de las personas con discapacidad decretadas en la LOSU, en la actualidad, aún se encuentran poco desarrolladas. No obstante, sí se encuentran algunas universidades que sí están adaptándose a la nueva normativa modificando además la normativa específica de su universidad.

LAS MEDIDAS DE LA LOSU ESTÁN EN FASE DE DESARROLLO, CON UNA ADAPTACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DESIGUAL EN LAS UNIVERSIDADES

«Estamos elaborando nuevos estatutos para adaptarlos a la LOSU, y la LOSU, además, ya plantea que tenemos que crear las unidades de diversidad, y tiene que haber un plan dentro de la Universidad de las unidades de diversidad, pero nosotros lo tenemos incluido en el reglamento general». | Equipo Rectoral

SE RELACIONA LA FALTA DE «MEDIDAS EFECTIVAS» CON LA FINANCIACIÓN, LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS Y LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA NORMATIVA

«Hay algunas universidades que han incluido dentro de su plan estratégico cuestiones que tienen que ver con la inclusión, pero todavía no todas, esto a mí me resulta llamativo. | **PDI experto en discapacidad**

«La implantación de la LOSU no puede ir, o sea, no podemos analizar eso porque no se ha implantado, porque no se han modificado los estatutos actuales, porque lo único que se ha hecho es un brindis al sol con una ley a nivel estatal y que tenemos que adecuar dentro de las universidades, estamos cada uno llevando de esa manera». | **SAD**

Quedan reveladas algunas reticencias sobre el poco despliegue aún de las medidas, como la falta de «medidas efectivas», relacionadas principalmente con la financiación, la falta de recursos y con la aplicación práctica de la normativa.

«Me imagino que habrá financiación para que todo esto también se, todo el estudiantado tenga oportunidades de hacer su itinerario formativo de grado hasta posgrado no, con una serie de medidas de acción positiva». | **SAD**

«Si queréis que hablemos de implantación LOSU, a lo mejor hay que empezar por hablar de las cosas que dice la LOSU y que no vamos a poder hacer. Porque no vamos a tener recursos para ello». | **SAD**

«...esperábamos que fuese acompañada de medidas efectivas. Pensamos que hay todavía un gap entre lo que aparece en los marcos normativos y de desarrollo y lo que han sido de verdad medidas efectivas para el cumplimiento de todo esto». | **Alianzas**

Otras dificultades manifestadas que impiden el desarrollo de las medidas señaladas en la LOSU se relacionan con las incongruencias de las personas destinatarias sobre las que se dirigen las medidas desarrolladas por la normativa y las personas destinatarias sobre las que trabajan en las universidades y que atienden en los servicios de atención. Se destaca que **la LOSU regula sobre personas con discapacidad, en tanto en las universidades se atiende también**

a alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, con un aumento considerable en los últimos años. Las dificultades ante este aumento de alumnado con NEAE hacen percibir a los servicios desbordados ante estas nuevas demandas, situación que será analizada con más detalle en el apartado de los Servicios de Atención con Discapacidad.

«Porque además se siguen centrando en el tema discapacidad cuando no es el grueso de nuestro trabajo y la LOSU no menciona las necesidades específicas de apoyo educativo». | SAD

«Una de las claves es la del colectivo que damos soporte y atención no, que no solo son personas con discapacidad, con el certificado discapacidad, sino que incluso atendemos a más volumen y más estudiantes en situación de vulnerabilidad, en concreto con necesidades específicas de apoyo educativo, verdad, eso en la Universidad x también se ha visto reflejado en los últimos años y bueno, ese es el marco también, ese marco la LOSU no lo recoge, creo que la LOSU solo habla de personas con discapacidad». | SAD

- **Plan de Inclusión y No Discriminación.**

El factor que más peso tiene cuando se habla de la normativa reguladora es el diseño y elaboración del Plan de Inclusión y No Discriminación que determina la LOSU desde la obligatoriedad. Algunas universidades indican que aún no han comenzado el diseño o elaboración del Plan de Inclusión, algunas, además denotan expresamente el bajo interés en el desarrollo de éste.

**LAS UNIVERSIDADES
EXPONEN DISTINTOS
ENFOQUES PARA
ABORDAR EL PLAN
DE INCLUSIÓN Y NO
DISCRIMINACIÓN**

«La realidad que conozco es que no lo hay, que no hay nada, ni iniciado siquiera». | PDI experto en discapacidad

«Que yo sepa, de momento, aquí no se ha empezado, también igual nos ha pillado un poco en este periodo electoral». | PDI experto en discapacidad

«No puedo, no, si me lo piden bueno, pues buscaremos cómo tratar de hacerlo hay otras universidades que lo tienen y esto es tan fácil como cortar y pegar y adaptar a lo que uno tiene en su entorno más próximo». | SAD

HAY DIVERGENCIAS ENTRE UNIVERSIDADES Y CONFUSIÓN EN LA MANERA DE ABORDAR EL PLAN DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

La puesta en marcha de medidas concretas, como la elaboración de este plan presenta además **divergencias entre universidades y confusión en la manera de abordarlo**. Esta discrepancia es motivada en parte por el enfoque conceptual de inclusión desde dónde se asuma el diseño, relacionado con la confusión en la terminología, mencionada anteriormente. De tal manera que podemos encontrar universidades que ya contaban con un Plan de Inclusión, en el que se incluían como destinatarias las personas con discapacidad, además de otras personas con otras realidades y necesidades de inclusión educativa y atención específica. Según han informado, algunas de las universidades entrevistadas adoptarán este enfoque de intervención. Otras universidades, consideraran también un enfoque general de inclusión y no discriminación, pero tendrán en cuenta específicamente la atención a las personas con discapacidad, al ser las personas destinatarias a las que se dirigían tradicionalmente desde su configuración y por las necesidades concretas que puedan necesitar. Otras universidades ya contaban con un Plan de Atención a la Discapacidad y así seguirán realizándolo, puesto que consideran que podría quedar difuminada e incompleta la atención específica hacia las personas con discapacidad entre todas las necesidades de inclusión de otros perfiles.

«No, en ningún caso como atención a discapacidad solamente. Es un plan que tiene que hacer referencia a la inclusión de todos los colectivos que aparecen en la LOSU, y en todas las áreas transversales de la Universidad, entonces, es un tocho de trabajo». | SAD

«No tenemos un plan específico para personas con discapacidad, sino un plan de inclusión con un concepto muy amplio de inclusión y que digamos recoge a todos los colectivos en situaciones de vulnerabilidad, que ahora mismo estamos atendiendo mediante distintos servicios, atención psicológica, internos en centros penitenciarios, menores o estudiantes que han estado sometidos a programas de protección de la infancia y de la juventud». | Equipo Rectoral

«Se han enviado las recomendaciones que envió el CERMI a tenor de todo esto, y lo que en principio a mí me han contestado que se va a trabajar, es desde la colaboración de ambas partes, tanto de

la gente que lleve diversidad como de la unidad de atención a los universitarios con discapacidad».

| SAD

«Voy a incorporar colectivos que no tenía. Y los voy a incorporar en ámbitos en los que no aparecían, es decir, cuando hablo de inclusión de género, por ejemplo, en procesos de acceso a plazas de PDI, eso no existe, hay que hacerlo».

| SAD

«...lo primero es que se ha aprobado el plan, ha costado un montón que se aprobara el plan, el segundo plan, y está ya aprobado, ¿vale? Entrevistadora: ¿plan de inclusión? Entrevistada: sí, plan de discapacidad le llamamos, plan de inclusión. Estamos en el mismo Vicerrectorado, plan de Igualdad, plan de diversidad y plan de discapacidad, tengo que diferenciarlo. Porque diversidad es LGTBI, migración, tal, y entonces este es discapacidad, y realmente, la Convención, el CERMI, todo el mundo, se está hablando aún de personas con discapacidad».

| SAD

«Es un plan específico de discapacidad, y además nosotros lo pergeñamos antes de que lo exigiera la LOSU».

| SAD

Estos **múltiples modelos en el tratamiento de la inclusión educativa** de las personas con discapacidad desde las diferentes universidades suponen un gran desafío no sólo para la intervención que se pueda realizar en cada una de ellas sino para el paradigma que se adopte en un futuro respecto a las personas con discapacidad en la etapa universitaria. Las universidades esgrimen diferentes causas para acogerse a un enfoque específico de atención a la discapacidad, pero la idea central que reclaman es la especificidad en la atención, debido a la situación de partida de las personas con discapacidad, con unas necesidades y vulnerabilidades muy particulares.

**LOS MÚLTIPLES
MODELOS EN EL
TRATAMIENTO DE
LA INCLUSIÓN
EDUCATIVA SUPONEN
UN GRAN DESAFÍO**

«Es una falta de criterio, una falta de criterio para aplicar unas políticas serias, políticas serias para la discapacidad, porque aquí se está subiendo al carro todo el mundo y no todo el mundo está en las mismas condiciones que las personas con discapacidad, que será el primer gran colectivo que trabajamos en los servicios».

| SAD

«El sistema está fallando y haciendo aguas por todos lados, que ahora vienen otros colectivos con otras necesidades. Y las están poniendo por delante de las que realmente para mí, las que tenían que estar en primer lugar, que es la discapacidad». | SAD

«Nosotros el cambio fundamental es pasar de una perspectiva de atención específica a la discapacidad y de las necesidades especiales o específicas de apoyo educativo a una más transversal de diversidad en general». | SAD

«Creo que es muy importante el tema de la terminología se llamaba área de atención al estudiantado con discapacidad, cuando se centra solo en el estudiantado dices, no, tienes que atender a todos, a la comunidad universitaria, creamos una normativa en 2021, pasó por el Consejo de Gobierno, atención a las personas con discapacidad Pero te encuentras que luego el gobierno autonómico te dice, en las autorías de los títulos, no, no puedes llamarle persona con discapacidad, tienes que llamarle diversidad, de hecho, nos lo pusieron como un requisito del gobierno». | PDI experto en discapacidad

«La ley que ahora tenemos a las universidades españolas ha dejado a los servicios de atención a las personas con discapacidad/necesidades específicas en un subgrupo subgrupo subgrupo y olvidado, entonces ahí sí que todo mi apoyo a todas las entidades que están luchando en el mundo de la discapacidad para que hubiera un reconocimiento en esa ley que no tiene, es decir a día de hoy tenemos unidades básicas, sí, pero de discapacidad no». | SAD

EL PAPEL DEL CERMI Y DE LA FUNDACIÓN ONCE ES BIEN RECIBIDO EN GENERAL, AUNQUE SE DETECTAN DESAJUSTES

El papel de CERMI y Fundación ONCE respecto al impulso del Plan de Inclusión y No Discriminación es bien recibido por algunas universidades, agradeciendo las recomendaciones recogidas en la guía para la elaboración del plan. Sin embargo, también se encuentran notas disonantes respecto al ajuste de las indicaciones y la literalidad recogida en la normativa.

«Hemos recibido también desde CERMI y Fundación ONCE como unas recomendaciones, pero nos falta todavía implantarlas y sobre todo lo que un poco se nos dice desde nuestra

universidad es que el plan la hemos leído está genial a nosotros nos han dicho que no pongamos todo textual, es decir, que, no, es imposible que en dos años cumplamos todo esto, sino que pongamos metas realistas que la vamos a corto plazo». |SAD

«Planes de inclusión, pues no sé muy bien si este nuevo avance del CERMI (sobre la guía por Fundación ONCE-CERMI enviada sobre el plan de inclusión) nos va a dar ideas y van a empezar a salir, porque salen, planes de inclusión, van a empezar a salir ya, yo creo que a partir de esto va a ser un revulsivo, y van a ser así, de ese perfil de más de discapacidad, o si van a ser muy globales donde el enfoque de la diversidad afectivo sexual es el enfoque de la no discriminación». |SAD

«Se han enviado las recomendaciones que envió el CERMI a tenor de todo esto, y lo que en principio a mí me han contestado que se va a trabajar, es desde la colaboración de ambas partes, tanto de la gente que lleve diversidad como de la unidad de atención a los universitarios con discapacidad». |SAD

«Estamos recibiendo correos rectores o están recibiendo correos, rectores y vicerrectores para elaborar planes de inclusión para personas con discapacidad avalado en la LOSU y la LOSU no dice eso, ¿eh? La LOSU dice que se tienen que realizar unos planes de inclusión y no discriminación por razón de discapacidad origen étnico nacional, orientación sexual identidad de género y por cualquier otra condición social o personal». |SAD

• Puntos fuertes y débiles de la LOSU.

La opinión mayoritaria de los grupos de interés pone en valor que las medidas establecidas con relación a la inclusión educativa de las personas con discapacidad en la nueva normativa suponen un nuevo avance para la mejora de la inclusión educativa de las personas con discapacidad. El primer factor extraído es que ofrecen **un respaldo y seguridad jurídica a las actuaciones y al trabajo desarrollado por algunas universidades** pioneras en medidas concretas relacionadas con la inclusión en las universidades.

LA LOSU HA OFRECIDO UN RESPALDO Y SEGURIDAD JURÍDICA A ACTUACIONES DESARROLLADAS YA POR ALGUNAS UNIVERSIDADES CON LA OBLIGATORIEDAD DE LAS MEDIDAS

«Aprobamos el curso pasado un reglamento de adaptaciones, por ejemplo, los procesos de enseñanza y aprendizaje, que todavía no los teníamos, y esto también nos da un respaldo».

| Equipo Rectoral

«Que cuanto mayor normativa nos arrope en nuestro trabajo, en muchos casos, evitaremos algunas situaciones». | Equipo Rectoral

«Evidentemente la reserva de plazas, por ejemplo, el 5% de las reservas de plazas, aquí sí ha habido una modificación hasta ahora era para estudiantes de grado, la LOSU sí amplía para estudiantes de posgrado es decir, máster y doctorado. Eso es una novedad, por eso entiendo que en algunas universidades igual se aplicaba, pero esto va a ser un imperativo legal». | SAD

DESTACA LA OBLIGATORIEDAD DE LA FORMACIÓN EN ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD DEL PROFESORADO DE NUEVO INGRESO

El segundo factor considerado como punto fuerte de la LOSU, relacionado con el anterior respaldo jurídico, y que tiene bastante peso en el discurso, es la **obligatoriedad que se dictamina para la aplicación de algunas medidas y prácticas inclusivas**. Algunas de ellas, como se ha indicado, ya eran implementadas por algunas universidades. Especialmente destacada es la obligatoriedad de la formación en atención a la discapacidad del profesorado de nuevo ingreso. Como veremos más adelante, esta medida cobra relevancia al ser considerada la formación y capacitación del profesorado como uno de los principales problemas en el avance de la inclusión, así como uno de los retos a los que se enfrentan las universidades para garantizar la inclusión educativa.

«El único problema es que no es obligatorio y sin embargo, ahora, para la LOSU, es obligatorio. Esto es, esto va a ser un cambio muy importante, porque ahora mismo, toda la formación al profesorado novel es voluntaria». | Equipo Rectoral

«La LOSU sí que ha favorecido el que todo el profesorado que llega a la universidad, tenga que pasar por un plan de formación obligatorio, cuando antes no lo era. En nuestra universidad, por ejemplo, ese plan incorpora dos cursos». | PDI experto en discapacidad

A pesar de la mejora normativa que ha implicado la nueva Ley y del esfuerzo e iniciativa de las universidades para adaptarse a la nueva normativa, se identifican algunos puntos débiles que dificultan el desarrollo e implementación de la normativa en las universidades.

El factor más destacable como punto débil es la **reorganización que supone adaptarse a la nueva normativa, con la nueva configuración de vicerrectorados, unidades y servicios** que puede suponer, puestos que algunas universidades tienen unidades de diversidad, otras de atención a la discapacidad u otras denominaciones, en tanto asumen las competencias desde los vicerrectorados de estudiantes, de igualdad o de inclusión, dependiendo de la estructura y normativa propia de cada universidad.

LA NUEVA NORMATIVA OBLIGA A RECONFIGURAR LOS VICERRECTORADOS PARA ADAPTAR LOS SERVICIOS

«La LOSU, si incluye la atención a PDI a PTGAS en este caso sin embargo, los servicios que atendemos desde la universidad x, desde la unidad de atención al alumnado con necesidades educativas, dependen del Vicerrectorado de Estudiantes, es decir, en nuestro caso solo atendemos, nuestro marco de actuación son los estudiantes, el estudiantado, en ese aspecto, pues bueno, me imagino que la atención de la Universidad x si hay que, evidentemente, si tiene que haber un cumplimiento de la LOSU, la Universidad será quien determine cómo tiene que dar cobertura de atención al colectivo PDI y PTGAS». | SAD

«La LOSU establece la unidad de diversidad, ¿y qué ha hecho mi universidad?, unidad de igualdad y diversidad, y lo que había antes para igualdad, lo ha metido con diversidad, ni hay más recursos, ni hay una política concreta de diversidad, sino que se ha subsumido dentro de la unidad de igualdad, que ya estaba creada, lógicamente por leyes orgánicas previas, desde hace años». | PDI experto en discapacidad

«En cuanto a que la LOSU pues ha traído la creación de vicerrectoras de igualdad, inclusión y responsabilidad social, sabéis esto de la creación de las oficinas de diferentes tipos, y yo creo, yo veo aquí los equipos de gobierno un poco despistados, diría, ese es el adjetivo, despistados, y no saben cómo articularlo, con qué, en nuestro caso, pues con nuestro servicio, que existe ya, pues hemos

**LA FALTA DE
FINANCIACIÓN
DE LA NUEVA
NORMATIVA LIMITA EL
DESARROLLO DE
LAS MEDIDAS**

cumplido 25 de aniversario, también. Entonces, está un poco como duplicado, no saben muy bien los vicerrectorados cómo dotarles también de contenido, no lo sé, se apoyan en los servicios de discapacidad, en fin, eso es un poco el panorama, despiste». | **SAD**

«Con respecto a la LOSU, estamos muy estábamos asustadas porque se hablaba de unidad de diversidad y nuestro equipo rectoral pensó que eran unidades de diversidad afectivo sexual exclusivamente. Entonces lo que nosotros venimos haciendo hace 20 años Es que eso no es diversidad. Nosotros es discapacidad exclusivamente». | **SAD**

La financiación que debería acompañar a los cambios normativos es otro factor recogido como punto débil de la normativa, que limita el desarrollo de las medidas desplegadas. En concreto, esta falta de recursos tanto económicos como de personal, se evidenciará principalmente en la saturación y sobrecarga a los que están sometidos las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad de las universidades.

«Cuando la LOSU nos habla de la mera accesibilidad a las universidades, los problemas que a veces nos estamos encontrando, yo, recientemente, en mi universidad, nos hemos puesto manos a la obra a hacer accesible un edificio de los más nuevos que tenemos y está siendo algo lleno de dificultades, estamos encontrando por todos los lados, primero presupuestarias, económicas, claro, es lo que decía, hay que verlo como una necesidad para que los presupuestos también de las universidades contemplen el cambio». | **Equipo Rectoral**

«No sé cómo pretende el Gobierno central que cumplamos la norma, esa LOSU, si no nos dotan a nivel presupuestario. Si luego encima pues, a nivel autonómico tampoco, y a nivel universitario tampoco, pues Te dicen siempre que hay que hacerlo todo a coste cero. Y claro, la gente no trabaja gratis». | **Equipo Rectoral**

«Porque esto parece como que siempre se hace todo de gratis, ¿no? Y muchas de las cosas que se ponen en una ley, están muy bien, claro, pero hay que financiarla». | PDI experto en discapacidad

«Exigir que haya presupuestos y dotaciones de recursos específicas para este tipo de medidas, porque de nada sirve que la ley diga qué tenemos que hacer, si no recoge cómo lo vamos a hacer y cómo lo vamos a materializar». | SAD

«Tiene que haber una instrucción o tiene que haber una normativa que desarrolle esos dos artículos de la LOSU, el 43 y el 37, el de las unidades de diversidad y el de los planes de inclusión, que nos diga en qué consiste todo esto, y con qué personal nos van a dotar». | SAD

- **Cupo de reserva de plaza.**

El cupo de reserva de plazas del 5% para personas con discapacidad es una medida de acción positiva con una larga trayectoria normativa y bastante implementada en las universidades, **utilizada para la reserva de plazas destinada a alumnado con discapacidad matriculado en grado y PTGAS**¹⁶. Como hemos visto anteriormente, el alumnado con discapacidad ha aumentado notablemente su presencia en las universidades. Sin embargo, **queda evidenciada la falta de efectividad de la medida para hacerla cumplir entre el PDI con discapacidad**. Tradicionalmente, el PDI con discapacidad presente en las universidades era el que presentaba discapacidad sobrevenida, pero es menos común el de nueva incorporación (precisamente también como consecuencia de la habitual poca presencia de alumnado con discapacidad universitario y con proyección de carrera académica). Además, también sale a la luz en el discurso de los grupos de interés, la ineficacia de la medida para el cumplimiento del porcentaje reservado para personas con discapacidad intelectual¹⁷, discapacidad con muy poca presencia en las universidades.

EL CUPO DE RESERVA DE PLAZA ES BASTANTE EFECTIVO PARA ALUMNADO Y PARA PTGAS CON DISCAPACIDAD, PERO FALTA CUMPLIRLO ENTRE EL PDI CON DISCAPACIDAD

16. La actual medida de reserva de plaza para posgrado aún se encuentra en su primer curso académico. "En dicha oferta las universidades reservarán, al menos, un 5 por ciento de las plazas ofertadas en los títulos universitarios oficiales de Grado, Máster Universitario y Doctorado para estudiantes con discapacidad, en la forma en la que se establezca reglamentariamente." Artículo 31. Derecho de acceso. Ley Orgánica del Sistema Universitaria-LOSU.

17. Artículo 59. Estatuto Básico del Empleado Público y Artículo 65.2. Ley Orgánica del Sistema Universitaria-LOSU.

**LA FALTA DE
NORMALIZACIÓN Y DE
ACEPTACIÓN DEL PDI
CON DISCAPACIDAD
DIFICULTA HACER
EFECTIVA LA MEDIDA
DEL CUPO DE
RESERVA DE PLAZA**

«Se cumple en cuestión de estudiantado, y en PTGAS también, y en PDI ahora mismo sí que, a ver, el otro día hablaba con el Vicerrector de Profesorado, ¿eh? Se está viendo la forma de cómo hacerlo». | **Equipo Rectoral**

«Por supuesto, no hablemos nada de discapacidad intelectual, esa ya por ejemplo, completamente quedan desierta». | **PDI experto en discapacidad**

Se revelan aspectos relacionados con **la falta de normalización aún y de aceptación del PDI con discapacidad en el ámbito universitario**, que dificultan hacer efectiva la medida de cupo de reserva de plaza.

«El compromiso con la inclusión se debilita muchísimo cuando llegamos al mundo PDI, creo que en muchos sentidos no se lo esperaban, sigo pensando que en la universidad no se esperaban que en algún momento la discapacidad no fuese una cuestión del alumnado, sino que fuese una cuestión que va a presentar el profesorado». | **PDI con discapacidad**

«Desde 2021, se cumple un poco más, pero esto no es tan cierto, o sea, es verdad que en mi universidad, ahora mismo, han sacado una, pero esto, primero, hay muchísimas universidades que todavía no lo están cumpliendo, y va a costar que lo cumplan». | **PDI con discapacidad**

Además, en el PDI con discapacidad entrevistado son profusas las referencias para denunciar la dificultad en las plazas reservadas a PDI con discapacidad en las diferentes categorías profesionales de acceso.

«Ahora, por ejemplo, en mi facultad, en mi departamento ha quedado desierta, no hay todavía o no ha llegado todavía ese paso del profesorado formado o, en nuestro caso, estudiantes de doctorado con una discapacidad que quiera entrar en el departamento, eso también, desde los programas de doctorado o desde las facultades pues también tienen que ver esa salida laboral, pues alguna salida laboral interesante, sale la plaza, pero se queda desierta». | **PDI experto en discapacidad**

«Una buena fe, de la Universidad, que pone pequeñas medidas para que el PDI con discapacidad tenga acceso de alguna forma, pero no tenemos regulación, entonces ya se quejan de por qué no acceden a puestos de PDI, ¿y a qué plaza y a cuál no?, entre comillas, ¿a quién sí y a quién no?, porque si me toca en la mía, ahora si le toca en la suya a mí me da igual, entonces, es complicado, y hace falta una regulación por ley». | SAD

«Que se adopte alguna medida legal, que hasta ahora no la hay, de que se exija ese porcentaje de reserva también en ayudas predoctorales y postdoctorales que regulan, algunas la tienen, algunas la tienen, pero no todas, y a las que la tienen normalmente es en un número, en un porcentaje inferior al del empleo, por tanto, yo creo que es una medida también que se ha dado, que en esas ayudas predoctorales o postdoctorales, pues también se pongan en marcha este tipo de mecanismos que son garantizadores de la igualdad de todos». | PDI con discapacidad

«En los procesos de estabilización, desde este año, este es el primer año que se está haciendo la reserva, se está haciendo también, ¿qué pasa?, que todo eso lleva también un proceso de desgaste, de reclamaciones, de denuncias, yo he llegado a poner reclamaciones en el Defensor del Pueblo, entonces, al final, el Defensor del Pueblo te da la razón, le tira de las orejas, bueno, y estamos ahí un poco en proceso, que es algo que cansa también». | PDI con discapacidad

Otro problema detectado por algunos grupos de interés relacionados con las oficinas de atención a la discapacidad es sobre la reserva de plaza, en este caso para el alumnado con discapacidad, y el acceso a titulaciones universitarias con una nota de corte bastante alta o con competencias profesionales, a priori, incompatibles con su situación. Señalan **la necesidad de adaptar las expectativas académicas al perfil y posibilidades de desarrollo profesional de cada estudiante**. Indican que, en ocasiones, el alumnado puede presentar problemas en el progreso de los estudios por la dificultad en la realización de algunas adaptaciones curriculares, así como por la frustración de este debida a la alta exigencia del rendimiento académico y el estrés asociado a ello. A su vez, estas trabas en el

**ES NECESARIO
ADAPTAR LAS
EXPECTATIVAS
ACADÉMICAS AL PERFIL
DE CADA ESTUDIANTE**

acceso en la reserva de plazas se relacionada con **la exención de precios públicos** en la matrícula.

«Que no fuera que saques la nota que saques tienes ese cupo reservado en exclusiva». | SAD

«El hecho de la reserva de plaza también estoy de acuerdo en que hay que hacer algo porque, si no, tenemos estudiantes que con un 5 entran a una carrera de 14, es que no aprueban nada, pero nada, o también tenemos estudiantes que vienen de un bachillerato social y hacen una carrera de Ingeniería en ciencia de datos, que tiene cuatro asignaturas que son matemáticas, y sólo ha visto matemáticas sociales, evidentemente se estrella». | SAD

«Y luego esto de poder hacer las carreras que quieras, no, perdona, a mí como persona humana ciudadana de este país me pagaron, bueno, me pagaron, me hicieron un precio especial en la primera matrícula, pero en la segunda ya, chata, o sea, si tú quieres seguir formándote nos parece muy bien, bravo, ole por ti, pero págatela». | SAD

• La calidad en la inclusión en las universidades.

**EL «SELLO DE CALIDAD»
SE CONSIDERA
UN INSTRUMENTO
ÚTIL, PERO HAY
INCERTIDUMBRE SOBRE
SU EJECUCIÓN POR
PARTE DE LA ANECA**

Una de las medidas para valorar la calidad de las políticas inclusivas de las universidades es el «Sello de calidad», fruto del trabajo de colaboración entre diferentes instituciones, Ministerio de Educación a través de la ANECA, Universidades y Fundación ONCE para promover la inclusión social en las universidades españolas mediante la elaboración de un sello de calidad en inclusión educativa. Este sello es mencionado en la narrativa como un instrumento útil para el avance de universidades inclusivas. Sin embargo, se revela la incertidumbre sobre su futura ejecución por parte de la ANECA, institución responsable de la gestión y diseño de estos sellos de excelencia.

«Creo que nadie se debe sentir ofendido por evaluar los servicios y evaluar la calidad de las universidades, y creo que es poner en valor algo que tristemente nuestra ANECA ha dejado ahí en un tintero, que es el sello de inclusión, Está publicado como documento». | PDI experto en discapacidad

«Es una herramienta también muy útil para nosotros saber pues mira si esta universidad tiene el sello de calidad significa pues que va, va a velar seguro por tus derechos también teóricamente todas las universidades hacerlo, no, pero vamos, que pues que tienes que vas a tener una atención más directa». | Alianzas

«Un sello de excelencia de esas características porque recordemos que era un sello de excelencia, lógicamente tiene que ser complementado con unos una garantía de mínimos que es lo que va, pues ahora mismo o debiera ir más sobresalientemente en proceso de acreditación de enseñanzas en proceso de acreditación de instituciones en proceso de acreditación incluso de actividades del personal docente e investigador». | Alianzas

«Es un instrumento que tendría que estar ahí, no sé, al final lo que ha ocurrido con él, pero el trabajo estaba hecho, estaba hecho una gran parte y creo que tendría que estar cuanto antes y ser un indicador de calidad para las universidades». | Alianzas

- **Participación y redes de colaboración.**

En el desarrollo de la normativa también se considera elemental **la participación de las propias personas con discapacidad en la toma de decisiones** como beneficiarias de las medidas y actuaciones para dar cobertura a sus propias necesidades, factor que, a pesar de estar gozando de un progresivo desarrollo aún es considerado deficitario para el diseño y elaboración de políticas públicas.

«Que también sean las propias implicadas a nivel directo dentro de este tipo de unidades es cuando mejor se va a seguir unas líneas de trabajo porque se implica directamente a las personas que realmente son las serían las beneficiarias de estas situaciones, entonces si se implica directamente en la elaboración de estas leyes políticas o unidades al final se está elaborando en función de las propias necesidades de manera directa que estas personas tienen realmente». | SAD

**ES FUNDAMENTAL
LA PARTICIPACIÓN
DE LAS PROPIAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA
TOMA DE DECISIONES
RESPECTO A
LAS MEDIDAS
DE INCLUSIÓN
EDUCATIVAS**

**LA RED SAPDU
SE ERIGE COMO
REFERENTE PARA
CONTAR CON UNA
CIERTA IDENTIDAD Y
UNIFORMIDAD**

«La transferencia de conocimiento todavía sigue en un modelo muy clásico, es nosotros somos los que sabemos y os ofrecemos la información sobre vosotros mismos, ¿no?, pero los colectivos no participan, ¿no? Y esto es lo que se ve un poco en la universidad, falta participación real de los colectivos con discapacidad en todo, absolutamente en todo». | **PDI experto en discapacidad**

Por otro lado, la **Red SAPDU se erige como referente para contar con una cierta identidad y uniformidad**, con algunos mínimos que deben compartirse en la atención a la discapacidad en las universidades. Sin embargo, se echa en falta una estructura u órgano de consulta común que atienda a las dificultades y casuísticas con las que pueden encontrarse en los servicios de atención a la discapacidad. No obstante, como se revelará más adelante, las universidades demandan una mayor estructura y homogeneidad para dotar de robustez a los servicios de atención, con criterios unificados a nivel estatal, independientes de los equipos de gobierno transitorios.

«Las universidades tenemos que intentar tener una cierta homogeneidad, que para eso es, y ha sido fundamental siempre la Red SAPDU, sí, la Red SAPDU lo que ha conseguido es que todas las universidades, más o menos, tengamos una comunidad, unos mínimos, que son compartidos, de hecho, la guía SAPDU es la guía de funcionamiento ordinario de cualquier universidad». | **Equipo Rectoral**

«Sería interesante organizar un órgano de consulta porque hay consultas que a veces con los compañeros no las resuelves y con SAPDU tampoco». | **SAD**

«La mayor dificultad que nos encontramos nosotros es el poder tener, no sé, que existiese un cuerpo técnico especializado en discapacidad y necesidades educativas especiales dentro de un órgano común no sé si la CRUE no se expertos donde le pudiéramos realizar consultas, es decir, poder dirigirnos a ellos». | **SAD**

- **El reto de la transversalidad de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación.**

En el discurso de las personas entrevistadas se ha evidenciado la necesidad de ir un paso más allá en la dirección de las actuaciones destinadas a avanzar en la inclusión de las personas con discapacidad. Hay una opinión mayoritaria que apuesta por un **concepto vertebrador y preciso, que es la transversalidad¹⁸ de las políticas de inclusión en las instituciones universitarias. En última instancia, atribuyen la consecución de esta como el principal reto que debe afrontar el sistema universitario** por las implicaciones que supone, tanto a nivel normativo como por el cambio cultural en todas las políticas y espacios universitarios. La inclusión debe de ser un enfoque e impregnar toda la política universitaria, desde el acceso hasta el proceso y el egreso.

Específicamente es considerado como un reto de la LOSU, donde efectivamente queda recogido¹⁹ que «las unidades de diversidad serán las encargadas de coordinar e incluir de manera transversal el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la universidad». Este concepto es recurrente en la narrativa cuando se habla de inclusión. Se proponen medidas para avanzar en esa coordinación y procedimientos que deben realizarse para asegurar ese enfoque transversal. La transversalización, por tanto, supondría aplicar las medidas relacionadas con la inclusión en todas las normas, reglamentos y políticas universitarias.

**ES NECESARIO IR
UN PASO MÁS ALLÁ
Y APOSTAR POR LA
TRANSVERSALIDAD
DE LAS POLÍTICAS DE
INCLUSIÓN EN LAS
UNIVERSIDADES**

«Hay otra serie de cosas alrededor de la discapacidad, se generan programas distintos, se generan también cursos de formación para el profesorado, se generan acciones con la sociedad de sensibilización o también para la propia universidad, eso es importante, pero yo creo que todavía falta la verdadera transversalización del concepto de inclusión en las instituciones universitarias». | PDI experto en discapacidad

18. Es el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad. Artículo 2. Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

19. Artículo 43.3 Unidades básicas. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

**LA POLÍTICA
TRANSVERSAL
CUMPLIRÍA UNA
FUNCIÓN DE
SENSIBILIZACIÓN E
IMPLICACIÓN DE
TODA LA COMUNIDAD
UNIVERSITARIA**

«El reto de la LOSU es transversalizar la política en relación a discapacidad, punto, o sea que, en cada norma, en cada norma, en cada cosa que se hace, debe haber esa dimensión, igual que se introdujo el género en su día, debe introducirse la discapacidad». | **PDI experto en discapacidad**

«Cuando hay un volumen tan alto de estudiantes, deberíamos tener un sistema que integre dentro de la ecuación a las necesidades de los estudiantes con discapacidad, de una manera transversal». | **SAD**

También atribuyen la importancia de incluir de manera transversal las políticas desde la perspectiva de la responsabilidad de cada uno de los Vicerrectorados, las diferentes estancias y las distintas actuaciones que pueden desarrollar las universidades. Para algunas personas, en la práctica, esta política transversal sería adecuada y necesaria por su **función de sensibilización e implicación de toda la comunidad universitaria, especialmente del profesorado.**

«La responsabilidad recae en cada vicedecanato, recae en cada departamento, y en último término recae en cada profesor, de tal manera que hay que alejar esa mirada de los servicios de atención a la discapacidad como los responsables de, sino como un recurso más cuya función debe ser la de coordinar los apoyos». | **PDI experto en discapacidad**

«Queda mucho aparte de sensibilización de crear pedagogías sobre la discapacidad y que muchas veces no es intencionado, y sobre todo que hay que trabajar en coordinación, y muy, de forma muy transversal, es lo que me da cuenta un poco, en poco año que llevo aquí en el Vicerrectorado, que todavía, aunque estamos muy coordinados, pero todavía hay mucho desconocimiento». | **SAD**

«La palanca del profesorado es fundamental. Hablamos de transversalidad, yo le quiero poner nombre, el profesorado, tenemos que implicarnos de una manera directa el profesorado generalmente tiene un cierto miedo y tiene miedo porque tiene desconocimiento». | **SAD**

3.2. Las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad

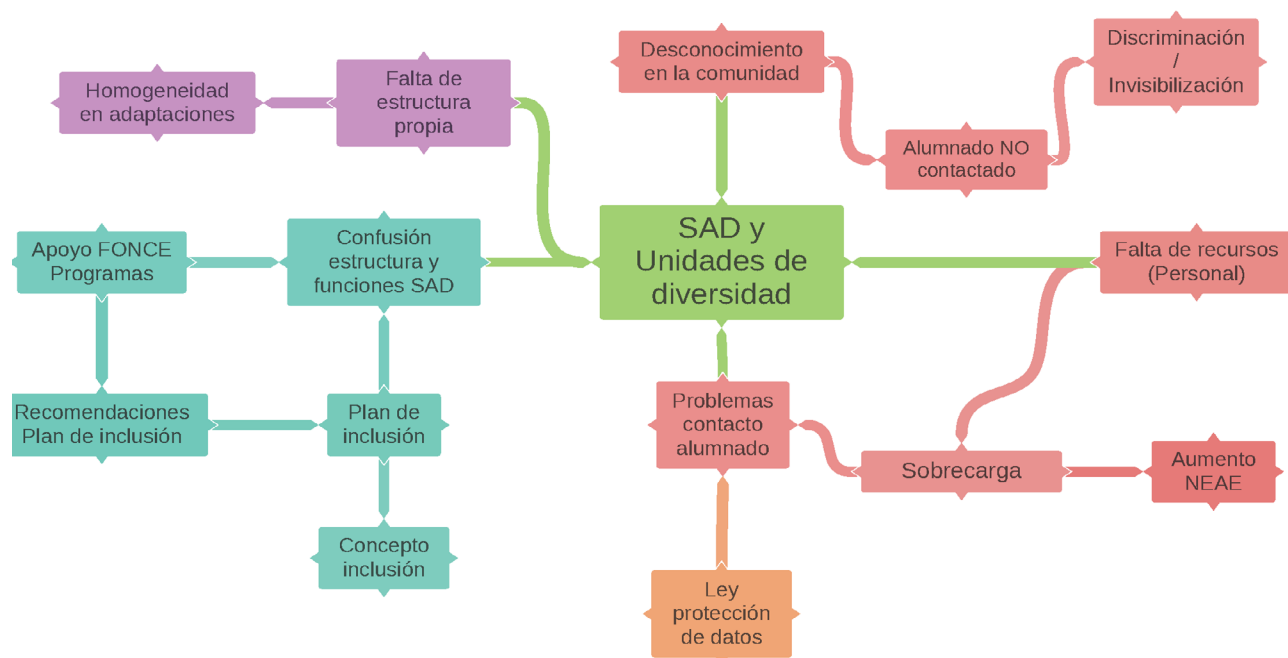


Gráfico 2. Los Servicios de atención a la discapacidad

3.2.1. Estructura y funciones

DESDE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD SE SEÑALA QUE NO DEBERÍA PERDERSE LA ESENCIA DE ÉSTOS, LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La atención a la discapacidad en las universidades ha estado organizada desde sus inicios, en la mayoría de las universidades, como Servicios de Atención a la Discapacidad, principalmente destinados a estudiantes con discapacidad. En la actualidad, prácticamente todas las universidades disponen de este servicio, aunque no todas con la misma trayectoria histórica y los mismos servicios²⁰. No obstante, en los últimos años, estas unidades se han ido ampliando, atendiendo no solo a estudiantado, sino a toda la comunidad universitaria con discapacidad, y articulándose en Vicerrectorados y otras unidades que atienden la diversidad en general o la inclusión educativa, no sólo de personas con discapacidad. También la estructura orgánica de la que dependen los servicios en cada universidad es diferente y, por ende, la nomenclatura de la misma también es diferente entre éstas. Esta variabilidad, junto a otros factores, como los recursos personales, técnicos y económicos con los que cuentan, o la normativa propia de la universidad, como vimos anteriormente, crea campos de actuación

20. VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI.

diferentes en las unidades y/o servicios de atención que influye en sus funciones, en las personas que atiende y en las actuaciones y procedimientos que se llevan a cabo para atender las necesidades que puedan tener las personas con discapacidad.

La normativa que emana de la LOSU establece que las Unidades de Diversidad²¹ en las universidades deberán contar con un Servicio de Atención a la Discapacidad, pero los grupos participantes expresan que, **en ocasiones, esta situación ha generado confusión en la manera de adecuarlas desde la organización y estructura orgánica universitaria de cada una**, puesto que la estructura, funciones y nomenclatura —e incluso intereses y modelos de inclusión— de muchas universidades no es equivalente a lo establecido en la LOSU. Las personas destinatarias de los servicios pueden ser diferentes, en primer lugar, porque algunas universidades sólo atendían a alumnado. También porque otras unidades atienden la inclusión o la diversidad, no sólo personas con discapacidad. Además, en la práctica, se ha ampliado la atención hacia personas con NEAE, lo que carga de más trabajo y responsabilidades a estas unidades. La dispersión en los nombres y funciones de las unidades está estrechamente relacionada, sobre abordaje del concepto de inclusión, con los diferentes enfoques y estrategias para atender la inclusión de las personas con discapacidad.

**SE HA GENERADO
CONFUSIÓN EN LA
MANERA DE ADECUAR
LOS SERVICIOS DE
ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD A
LA ORGANIZACIÓN
Y ESTRUCTURA
ORGÁNICA DE CADA
UNIVERSIDAD**

«La LOSU sí incluye la atención a PDI a PTGAS... sin embargo, la unidad de atención al alumnado con necesidades educativas dependen del Vicerrectorado de Estudiantes, es decir... en nuestro caso solo atendemos, nuestro marco de actuación son los estudiantes, el estudiantado, en ese aspecto, pues bueno, me imagino que la atención de la Universidad x sí hay que... evidentemente, sí tiene que haber un cumplimiento de la LOSU, la Universidad será quien determine cómo tiene que dar cobertura de atención al colectivo PDI y PTGAS». | SAD

«Cambiamos la denominación de nuestro servicio, hasta hace dos años se llamaba x, que era el Servicio de Atención a la Diversidad Funcional, y ahora ha pasado a llamarse x, que las siglas

21. Las universidades contarán con unidades de igualdad y de diversidad, que se podrán constituir de forma conjunta o separada, de defensoría universitaria y de inspección de servicios, así como servicios de salud y acompañamiento psicológico y pedagógico y servicios de orientación profesional, dotados con recursos humanos y económicos suficientes. Artículo 43. Unidades básicas. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

**SE APRECIA LA
REIVINDICACIÓN DEL
PAPEL Y FUNCIÓN
QUE DEBEN TENER
LAS UNIDADES
Y SERVICIOS DE
ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD**

las hemos puesto nosotros, pero es el servicio de atención a la discapacidad y necesidades específicas de apoyo educativo». | **Equipo Rectoral**

«Para que se amplíe a todo lo que abarca la nueva LOSU, todo lo que es inclusión estaría dentro de ese paraguas de la Resolución Rectoral, por tanto, todos nuestros informes serían preceptivos y vinculantes para cualquier tipo de inclusión». | **SAD**

«Si no se sabe ni quién es el que de quién depende la inclusión o no depende la inclusión en la universidad o hasta qué punto está la universidad activa en estos temas». | **SAD**

En el discurso se aprecia la reivindicación respecto al papel y función que deben tener estas unidades y servicios. Queda evidenciada a través de las personas participantes cual es **la esencia de los Servicios de Atención a la Discapacidad, y reivindican que no deberían perderse las señas de identidad de los servicios**, señalando entre las principales funciones la atención informativa, de orientación y de acompañamiento en las necesidades de las personas con discapacidad. Entre otras, también se manifiesta que en los servicios se coordina toda la atención que pueda necesitar el alumnado para su desarrollo académico con las adaptaciones, ajustes razonables o recursos necesarios. También se reivindica su papel coordinador en la atención a la discapacidad, como catalizador con el resto de los servicios.

«Sobre las unidades de diversidad y las unidades de atención a la discapacidad, no hay que perder la esencia de las unidades de atención a la discapacidad, hay otra serie de diversidades en nuestras universidades, pero no tiene que diluirse de algún modo, creo que hay que seguir manteniendo tal y como han venido trabajando los servicios». | **Equipo Rectoral**

«Vamos a cambiar nuestro nombre siempre nos hemos sido Unidad de Atención al Estudiante porque entendíamos que era algo muy inclusivo y que no hacía falta especificar y ahora vamos a empezar a llamarnos unidad de inclusión y de

atención educativa, porque es la única manera de poner un poquito en valor, últimamente nuestro trabajo». | SAD

«Nuestra función no es solamente atender, es decir, porque si dijeras, simplemente atiende estudiantado, perfecto, yo dedico mi tiempo, mi esfuerzo y mi atención en atender a estudiantado, pero además hay que crear planes, además hay que presentar programas, además hay que ir a reuniones, entonces, es completamente imposible dar una atención perfecta, no voy a decir que no se da pero claro, queda mucho por conseguir, porque es que faltan muchas manos para poder conseguirlo». SAD

«Nosotros somos un apoyo educativo, somos una institución educativa y el reconocimiento de las oficinas que atienden a la diversidad desde una perspectiva educativa debería estar, yo creo, más reconocido, me sabe mal pero yo a veces creo que se le da más importancia según qué tipo de servicios». | SAD

«Las competencias que cada vez vamos asumiendo, cada vez son mayores... que si ahora tenemos que hacer el Plan de Inclusión, entonces realmente el tiempo de trabajo se nos come un poco lo que es la atención a los alumnos con discapacidad, bueno o con necesidades educativas». | SAD

«Uno intenta hacer lo que mejor puede, que es orientar e informar». | PDI experto en discapacidad

«La unidad de atención a la discapacidad coordina todas las necesidades que tienen los estudiantes en el ámbito académico, establece los puentes de unión con los centros, con los servicios de administración y servicios, con el resto de la comunidad universitaria, pero no siempre son los que hacen la prestación del servicio concreto o cubren una necesidad». | Equipo Rectoral

«Una vez que los vamos identificando y que, o bien nos han llegado oficialmente o empiezan a venir ellos, pues si tenemos ya un protocolo de actuación con ellos, que es, efectivamente,

**SE REIVINDICA EL
PAPEL COORDINADOR
DE LOS SERVICIOS
DE ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD**

hacernos acopio de toda la documentación que sea posible en relación a (sic) la necesidad que tiene el estudiante y efectuarle un informe de adaptaciones curriculares, un informe de actuaciones curriculares que se le pasa al profesorado de ese estudiante concreto». | **Equipo Rectoral**

3.2.2. Problemas a los que se enfrentan las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad

ENTRE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD ESTÁN EL AUMENTO DE ALUMNADO QUE ATIENDEN, GRAN PARTE CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO, UNIDO A LA FALTA DE RECURSOS ECONÓMICOS Y DE PERSONAL PARA HACER FRENTE A LA SOBRECARGA

En las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad se descubren varios problemas y necesidades a partir de la narrativa de las personas entrevistadas. Es muy frecuente y espontánea la expresión entre éstas de la problemática sobre la falta de personal técnico de estos servicios. Así mismo, entre los principales problemas también manifiestan el considerable **aumento de alumnado que atienden, especialmente en progresivo ascenso desde los últimos años, asociado a necesidades específicas de apoyo educativo**, y, en parte como consecuencia, la **falta de recursos económicos y de personal para hacer frente a las tareas y funciones** del Servicio con garantía y calidad. Analizamos a continuación cada uno de estos pormenorizadamente.

■ AUMENTO DE ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO Y CON TRASTORNOS DE SALUD MENTAL.

Las personas destinatarias de las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad tradicionalmente ha sido el alumnado con discapacidad, entendiendo como tal aquel que contaba con un certificado de discapacidad con grado igual o superior al 33%²². De forma minoritaria, en algunas universidades se ha atendido también al PAS o PTGAS y al PDI. En los últimos años, desde etapas educativas anteriores ha ido aumentando el alumnado que cuenta con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), en algunos de estos alumnos y alumnas sus necesidades frecuentemente están asociadas a discapacidad (por diferentes causas puede no contar con certificado de discapacidad), en otras ocasiones tienen necesidades específicas de apoyo educativo asociado a otras

22. Artículo 4. Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

causas. Las universidades, en los últimos años, y de manera cada vez más creciente, están recibiendo y atendiendo a este alumnado. Las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad están siendo los encargados de atender a este alumnado, **constituyendo en la actualidad el grueso de alumnado al que atienden en la mayoría de las universidades**. Esta circunstancia ha derivado en una sobrecarga e incluso **situación límite para algunos de estos servicios**, donde ya atendían a una gran población con respecto a los recursos con los que cuentan. El discurso queda evidenciado a la hora de reflejar el grado de saturación en el que se encuentran estos servicios para atender a las personas con discapacidad, a la vez que indican que cada vez son menos personas con discapacidad y más usuarios y usuarias con necesidades específicas de apoyo educativo que, por otro lado, tienen bastantes dificultades.

Por un lado, existe un problema al no aumentar los recursos para atender a un alumnado creciente y por otro lado también deben hacer frente al resto de la comunidad universitaria. A esto se une el reto de atender a un nuevo perfil de alumnado, cambiante con respecto al atendido en las últimas décadas. La discapacidad física o sensorial está cediendo espacio a alumnado más asociado a NEAE (con discapacidad reconocida o no) y a trastornos de salud mental. Por tanto, el número de personas con discapacidad que atienden es menor, y con un descenso en los últimos años. **Además, este nuevo perfil de alumnado les supone un reto porque los profesionales advierten no estar preparados para atenderlos por su desconocimiento a veces de estas nuevas realidades.**

**EL AUMENTO
DEL ALUMNADO
Y LOS NUEVOS
PERFILES CON
CON NECESIDADES
ESPECÍFICAS HA
DERIVADO EN UNA
SOBRECARGA PARA
ALGUNOS SERVICIOS
DE ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD**

«Cada vez son menos personas con discapacidad y más usuarios con necesidades educativas de necesidades de apoyo educativo y es con los que más trabajamos porque en realidad yo creo que son los que tienen más barreras». | SAD

«En lo que se refiere al número de estudiantes, claro, en los últimos 10 años hemos visto que el número se ha aumentado exponencialmente. Una de las principales dificultades que observamos es que todas las normativas hacen referencia a la discapacidad, pero como universidad vamos mucho más allá, o como universidades ¿no? Porque todo el mundo creo que acabamos diciendo lo mismo, hablamos de NEAE». | Equipo Rectoral

**LOS PROFESIONALES
ADVIERTEN NO ESTAR
PREPARADOS PARA
ATENDER A LOS
NUEVOS PERFILES
DE ALUMNADO
CON NECESIDADES
ESPECÍFICAS**

«El volumen, yo creo, que es una tónica general cada vez tenemos una población de alumnado más diverso, no tanto en discapacidad, que va reduciéndose muchas veces el número vinculado a la clasificación de discapacidad, y sube abrumadoramente con otras necesidades, dígame trastorno de espectro de autismo, dígame trastornos de diversos tipos, mentales muchos de ellos, alumnado con dislexia, dificultades de aprendizaje en general». | **PDI experto en discapacidad**

«Solamente en discapacidad tenemos más de 800, en apoyo educativo estamos hablando de una población que estimamos en torno a 2.500 personas. Nosotros enviamos un total de algo más de 16.000 informes de adaptaciones por curso académico, ahora. Entonces, si a eso sumamos el volumen LOSU, pues vamos, estamos hablando de bastante tela». | **SAD**

«Nuestro objetivo es ser una universidad cada vez más inclusiva, ¿eso qué significa?, que cada vez tenemos más estudiantes con discapacidad. Si nosotros no somos inclusivos, la gente no se va a matricular en la Universidad x, es obvio, si una persona no tiene aquí recursos de accesibilidad, recursos que garanticen la igualdad de oportunidades, la gente no viene aquí, la gente viene aquí porque nosotros tenemos recursos». | **Equipo Rectoral**

«Este año tenía 249 estudiantes apuntados al servicio, porque o necesitaban apoyos o adaptaciones o querían información sobre temas de becas, prácticas, etc. De esos 249, solo 26 tienen un certificado oficial de discapacidad, porque la mayoría de los nuestros aquí, con certificados, no necesitan adaptaciones. Entonces, ¿cuál es nuestro gran problema?, los trastornos mentales. No estamos preparados para atender a ciertos alumnos con salud mental». | **SAD**

«Ahí hay un poco de lío. Yo creo que es esa diversificación de colectivos, y tenerlos que atender las mismas personas, al final lo que hace es que las personas con discapacidad, o dislexia, o TDHA, pues se pierdan, porque los otros

colectivos presionan más, hay más necesidades, hay más tal, y al final es el que menos atendido está ahí». |SAD

«Los estudiantes con discapacidad son los menos, el Servicio de Atención a Personas con Discapacidad ahora mismo atiende a estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales, y los estudiantes con discapacidad vienen a ser entre un 15 o un 20%, el resto, es decir el 80% son estudiantes con una necesidad educativa especial, que no tiene discapacidad». |Equipo Rectoral

«El porcentaje de discapacidad de tipo mental que tenemos ahora mismo... es el 46%, visual 8%, 9% auditiva, 21% física y otros 16%. Otros 16% significa que son polidiscapacidades, es decir, que hay varias, algunas de ellas también mentales, pero la mayoría de las personas que tenemos ahora mismo con discapacidad en la universidad son discapacidades mentales... sin contar que no tenemos incluido en esa estadística a los estudiantes que tienen trastornos de aprendizaje, y que también para nosotros son estudiantes de necesidades de apoyo educativo». |Equipo Rectoral

«Las personas con discapacidad realmente, nuestra universidad, repito son pocas y generalmente, pues no están teniendo prácticamente no encontramos ningún problema ni ninguna dificultad. En cambio, perdón, estamos encontrando bastante más dificultades con personas que no tienen acreditada la discapacidad, pero tienen otro tipo de necesidades, ¿no?, fundamentalmente estoy hablando de ámbito de autismo». |SAD

**EL LENGUAJE ES A
VECES DE ALARMA
PARA REFERIRSE
A LA SITUACIÓN
EXTREMA EN QUE
SE ENCUENTRAN
LOS SERVICIOS DE
ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD**

En el discurso de las personas entrevistadas se utiliza un lenguaje de alarma para referirse a la situación en la que se encuentran los Servicios de Atención a la Discapacidad, que **denota la situación extrema en la que se encuentran, con expresiones que revelan la situación de sobrecarga para un adecuado funcionamiento**. Esta situación es atribuida al aumento de alumnado al que deben hacer frente junto a la falta de recursos humanos para hacer frente a esta demanda.

«Aunque la LOSU ya lo viniera recogiendo, nosotros ya estábamos haciendo intervención, por ejemplo, en problemas de inclusión por género, culturales, por hospitalización, etcétera, entonces ya veníamos en eso. La situación actualmente es que el servicio va absolutamente desbordado». | SAD

«Están desbordados en la mayor parte de los casos». | Equipo Rectoral

«En nada tendré 3.000 personas de dificultades de aprendizaje y 1.000 con discapacidad reconocida ¿vale? Puede ser que nos desborde». | SAD

«Mis técnicos se agobian, mis técnicos se enfadan, el enfado de los técnicos repercute en su trabajo, repercute en el carácter, repercute en la relación entre ellos, porque trabajan sometidos a mucha presión y trabajan, además, con el convencimiento de que son funcionarios como sus compañeros de la tercera planta, me lo invento, y el compañero de la tercera planta, cuando llega su hora hace así con el boli y ellos tienen que seguir trabajando, porque tienen el compromiso de saber que lo que ellos dejan por el camino, son estudiantes con necesidades que no tienen cubiertas». | SAD

«Esto como no cambie va a implosionar directamente, nosotros tenemos una capacidad de gestión en los servicios a la que podemos llegar y llegará un momento que no podremos continuar dando un servicio porque no tendremos ni tiempo ni fuerza». | SAD

■ FALTA DE RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICOS

LA FALTA DE RECURSOS DERIVA EN LA FALTA DE UNA RATIO DE PERSONAL TÉCNICO ACORDE A LAS PERSONAS QUE ATIENDEN

Derivada de la problemática descrita sobre el aumento exponencial respecto al volumen de alumnado que han de atender las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad, se encuentra el problema de la falta de recursos para el funcionamiento de los servicios. Esta falta de recursos es focalizada principalmente en el déficit de personal técnico con el que cuentan los servicios. **Este déficit deriva de la falta de una ratio de personal técnico acorde a las personas que atienden.** Esta falta de recursos generalizada es atribuida al presupuesto económico designado al servicio, al que afectan

también los recursos destinados para la implementación de los apoyos y las actuaciones necesarias para garantizar un servicio de calidad.

«La vía es que vamos a necesitar, pues como mínimo, duplicar los efectivos. Nuestro punto débil es el volumen de tareas, el volumen de demanda, que supera con mucho los técnicos que somos en el servicio». | SAD

«Al menos pues indicar qué funciones va a tener, o qué mínimo de recursos debe tener en función de la ratio de la Universidad, no va a ser lo mismo la Complutense o la UNED que la mía». | PDI experto en discapacidad

Concretamente, **el descenso en la calidad en la atención a las personas con discapacidad que se presta desde los SAD es una de las consecuencias de esta falta de recursos humanos**, de personal técnico, al que deben hacer frente en la actualidad. En los últimos años el aumento de personas con discapacidad en las universidades es un hecho, además del aumento asociado de alumnado con NEAE, especialmente en la última década; sin embargo, se informa que el personal técnico de los SAD se mantiene constante, sin incrementarse de manera proporcional al que lo hace el aumento de las personas que atienden en la actualidad.

EL DESCENSO EN LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN QUE SE PRESTA DESDE LOS SAD ES UNA DE LAS CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE RECURSOS HUMANOS

«Están desbordados en la mayor parte de los casos, porque afortunadamente, las personas con discapacidad, cada vez acude más a la universidad y, sin embargo, los servicios, en muchos casos, se mantienen como los que teníamos hace 15 años en cuestiones de personal». | Equipo Rectoral

«Claro, pero llega un momento que dices, ¿hasta dónde llegamos?, porque, la legislación decía 33%, añadimos alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, añadimos altas capacidades, ahora añadimos enfermedad mental, pero no añadimos técnicos, ¿vale?, entonces, llega un momento en que eso repercute en la calidad del servicio». | SAD

«Porque tengo tres veces más NEAE con los mismos recursos, pues no podré hacer esos seguimientos, tendré que hacer como otras

universidades, que los entrevistan el primer día y si el alumno no vuelve a pedir nada, ya no los ven». | **SAD**

«Por estas fechas estamos como rezando, a ver si no nos vienen muchos grandes dependientes el curso siguiente y no tenemos que poner muchos apoyos personales y así tenemos más dinero para otras cosas. Esto es una barbaridad, pero es la realidad». | **Equipo Rectoral**

**LAS UNIVERSIDADES
NO CUENTAN CON
UNA FINANCIACIÓN
QUE ACOMPAÑE
LA EJECUCIÓN DE
LAS MEDIDAS QUE
DETERMINA LA
NORMATIVA**

La actual normativa determina que las universidades deben desarrollar medidas concretas en atención a la discapacidad, pero según las personas entrevistadas **no cuentan con una financiación que acompañe la ejecución de esas medidas**. Esta falta de recursos se atribuye tanto a los órganos de gobierno rectorales de cada Universidad, a la propia normativa estatal y a la financiación de las Comunidades Autónomas.

«Falta personal para poder atenderlos, entonces estos recursos, si la universidad no los pone, pues tendrían que venir por otro lado, porque está muy bien poder dar becas a los estudiantes para que estén, pero luego las oficinas o las unidades que tenemos que atender a estos estudiantes es que no tenemos manos». | **SAD**

«En lo que se refiere al número de estudiantes, claro, en los últimos 10 años hemos visto que el número se ha aumentado exponencialmente... hablamos de NEAE, con lo cual estamos incluyendo a un montón de colectivos para los que no recibimos tampoco ninguna ayuda, ningún tipo de apoyo». | **Equipo Rectoral**

«La LOSU es el marco, es el que nos pone sobre la mesa que tenemos que hacerlo. Ahora tendremos que ver cómo buscamos esos recursos, ese presupuesto para hacerlo». | **Equipo Rectoral**

«Aquí también poner de manifiesto las necesidades que tenemos las universidades, porque también todo lo que hay de inversión en las Universidades entra dentro de nuestro presupuesto, entonces, todo lo que son la adaptaciones y accesibilidad, no solamente el estudio de la accesibilidad, sino de todas las adaptaciones, tenemos que buscarnos

un poquito la vida para buscar también ese tipo de financiación, que no es solo accesibilidad física, sino también cognitiva y sensorial, a la que necesitamos hacer frente». | **Equipo Rectoral**

«Y en las Comunidades Autónomas tendrá que haber una financiación específica para desarrollar todo esto que nos viene con la LOSU». | **PDI experto en discapacidad**

■ CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN DEL SERVICIO

A pesar de la problemática descrita ante la situación de sobrecarga en la que se encuentran los Servicios de Atención a la Discapacidad, son conscientes de que hay un número importante de alumnado con discapacidad en las universidades que pueda necesitar ser atendido, pero no acude a éste, principalmente por desconocimiento. Como se verá más abajo, las causas del alumnado pueden ser variadas para no acudir, pero **desde los SAD manifiestan la necesidad de realizar una mayor difusión para el conocimiento de este servicio en las universidades.**

LOS SAD MANIFIESTAN LA NECESIDAD DE UNA MAYOR DIFUSIÓN PARA EL CONOCIMIENTO DE ESTE SERVICIO EN LAS UNIVERSIDADES

«Tenemos que mejorar los sistemas de comunicación porque me sorprende que yo, todavía, en algunos casos, hay estudiantes que no saben lo que es x, habría que dar visibilidad a los departamentos dedicados a la atención de los universitarios con discapacidad». | **SAD**

«Al final lo que más funciona es el boca oreja de los compañeros de Por redes sociales que inventamos difusión de programa y todo positivo, la evaluación, pero lo que más funciona es me lo han recomendado, me lo han dicho, me lo han...» | **SAD**

■ HOMOGENEIDAD Y ESTRUCTURA

Las unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad identifican la necesidad **de contar con una estructura que trascienda a la propia universidad y que blinde y garantice la respuesta a la discapacidad con los mismos criterios en todas ellas**, puesto que uno de los problemas es la autonomía universitaria y la transitoriedad de los equipos de gobierno, en la que, de manera frecuente, la asignación presupuestaria es insuficiente y frágil, quedando el trabajo

y avance en inclusión determinado por la implicación y compromiso personal de los equipos de gobierno.

SE IDENTIFICA LA NECESIDAD DE CONTAR CON UNA ESTRUCTURA QUE TRANSCIENDA A LA PROPIA UNIVERSIDAD Y QUE GARANTICE LOS MISMOS CRITERIOS EN TODAS ELLAS

«Debería de haber un apoyo institucional que no dependa, como bien decía X, de la autonomía universitaria». | **Equipo Rectoral**

«Los servicios deberíamos tener unas posibilidades de financiación constantes independientemente de equipos de dirección que tienen sus responsabilidades, yo creo que en servicios como los nuestros la persona que esté al cargo de ellos no puede ser un cargo político, tiene que ser un técnico que tenga capacidad de gestionar unos recursos y unos objetivos y unas políticas que trascienden más allá de lo que es la durabilidad de los gobiernos». | **SAD**

«La buena voluntad de los departamentos, es verdad que es importantísima, la había empezado diciendo algo así como que era todo, pero es que eso no debería de ser, o sea, la buena voluntad no es un derecho, los derechos son derechos (...) y esto es lo que le pasa un poco a las unidades de discapacidad, que buena voluntad, sí, el técnico, sí, muy buena gente, seguro, pero es que al final no tienen materialidad para que se cumplan nuestros derechos». | **PDI con discapacidad**

«Volvemos al desinterés institucional, porque cada vez más, a mí me han llegado a decir ‘es que no hay presupuesto para esto’, y te tienes que morder la lengua, por no decir, ‘pero señora, el presupuesto, ¿quién lo hace?, pues no me diga usted que no hay presupuesto para esto como si esto fuera una cosa que a usted le ha caído del cielo, y no sabe cómo, el presupuesto lo elabora usted, señora’». | **PDI con discapacidad**

«Yo creo que haría falta una regulación también de nuestro servicio por parte de la Ley, de decir, miren señores, esto tiene que estar dotado con tanta gente, con tanto tal, con tantos recursos, con no sé qué, y no hala, que haga lo que quieran». | **SAD**

«La inclusión de las personas con discapacidad en la universidad española está totalmente garantizada, sí, pero que también depende de los equipos de Gobierno». | SAD

Muy asociada a esta necesidad de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad está la necesidad de **puesta en común y coordinación entre las universidades para ofrecer homogeneidad y estándares comunes a nivel estatal**, con respuestas y servicios equiparables para que la igualdad de oportunidades sea la misma en cada una de ellas, independientemente de la idiosincrasia de cada universidad.

«Llevamos muchos años intentando unificar criterios, y hay veces que hay un técnico en una universidad que te hace cosas que otro técnico en otra universidad no las hace, y hay otras universidades donde hay siete técnicos, como es x, o x con tres». | SAD

«No hay coordinación ni en el nombre que se les da a los servicios. Yo creo que es que es lo que hace falta es una voluntad política de todo tipo, no solo del gobierno, sino de las propias universidades, de las propias personas que están gobernando las universidades, y que haya una coordinación, y unos mínimos tiene que haber en todas las universidades, lo que no puede ser es que depende de dónde vivas te atiendan de una manera o de otra». | PDI experto en discapacidad

«Yo, lo primero que hice fue llamar a una Oficina de Apoyo a la Discapacidad y me indicaron que solamente estaban centrados en estudiantes, no en PDI». | PDI con discapacidad

A PESAR DE QUE SE SUELE CONTACTAR CON LA MAYORÍA DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD EXISTE UN NÚMERO CONSIDERABLE QUE NECESITA ATENCIÓN PERO QUE NO PUEDE SER CONTACTADO

3.2.3. El contacto, la identificación y atención en los Servicios de Atención a la Discapacidad

Según las personas entrevistadas, el balance respecto al alcance en la identificación de las personas con discapacidad con las que cuenta la universidad es positivo. Algunas personas indican que llegan a todo el alumnado con discapacidad reconocida, puesto que es identificado, principalmente, al marcar la casilla de discapacidad en la matrícula

si quieren beneficiarse de la exención de precios públicos²³, por tanto, con este alumnado, suelen contactar directamente desde los SAD. Sin embargo, existen otros casos en los que el contacto con éste es más complejo, puesto que el alumno o alumna no ha marcado la casilla y desde los servicios de atención no tienen localizado al alumnado, en principio, porque no quieren ser identificados como personas con discapacidad.

«Los fáciles son los que vienen con un certificado de discapacidad, porque además es que esos, en su mayoría marcan la casilla en la matrícula de que tienen discapacidad, entonces esos chicos automáticamente a nosotros, al servicio, nos llegan, que se han matriculado». | SAD

«Sí que llegamos a los que tenemos que llegar, te explico, personas con una discapacidad reconocida del 33%, esos están llegando todos, ¿vale? Todos llegan, porque todos lo primero que hacen es pedir la matrícula gratuita, para querer que les informemos de becas». | SAD

«Están los complicados (de contactar), que son los que o bien tienen una discapacidad y voluntariamente no quieren marcar la casilla porque bueno, porque no quieren, porque no quieren que se sepa...». | SAD

EXISTE OTRO GRUPO DE ALUMNADO QUE NO TIENE UN CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD, PERO SÍ NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO

Además, se evidencia que existe otro grupo de alumnado con otro perfil, que es aquel que **no tiene un certificado de discapacidad, pero sí tiene necesidades específicas de apoyo educativo**. Como vimos anteriormente, este nuevo perfil es el que más se atiende en los servicios.

«Este tercer grupo tan difícil son aquellos que ni siquiera tienen reconocido un certificado, una discapacidad, no tienen un certificado de discapacidad, pero tienen necesidades específicas de apoyo educativo, entonces, claro, esos chicos, primero, no sabemos quiénes son, entonces están como los del segundo grupo, que tienen que ser ellos los que contacten con nosotros, pero segundo, es que al no tener ese certificado de discapacidad, necesitamos que nos confirmen esas necesidades específicas». | SAD

23. Artículo 32.6. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

Existe una gran diferencia entre el alumnado matriculado con discapacidad en las universidades y el que acude a los SAD. Según el último estudio de Fundación Universia, el 43% del alumnado no acudió al Servicio de Atención a la Discapacidad de su universidad, algunos porque no lo necesitaron, pero más de un tercio de éstos no lo hicieron porque lo desconocían. Por una parte, el que no acude puede no necesitar ningún tipo de apoyo, adaptación o atención especial. Sin embargo, **existe un considerable número de alumnos y alumnas que no acuden —y no son contactados— aún necesitando esa atención personalizada.** Se suele informar que el estudiantado que suele acudir es aquel con más dificultades o que necesita adaptaciones más complejas.

**EXISTE UN
CONSIDERABLE
NÚMERO DE
ESTUDIANTES QUE
NO ACUDEN A LOS
SERVICIOS, AUN
NECESITANDO
ESA ATENCIÓN
PERSONALIZADA**

«¿Quiénes vienen?, pues los estudiantes que tienen más dificultades, que tienen discapacidades más complejas desde el punto de vista de la accesibilidad, que no es solamente tener una rampa, sino tener un entorno que contribuya a la inclusión y que sepa cómo andamiar ese proceso, pues son las mentales, a veces discapacidades visuales que requieren adaptaciones más complejas». | **Equipo Rectoral**

«Los alumnos desaparecen muchas veces, y de hecho hay una incongruencia que creo que se mantiene en todas las universidades españolas, entre el alumnado que tiene las tasas de matrículas exentas por discapacidad no coincide con el alumnado que son los usuarios de los servicios, y yo creo que ahí hay una cuestión, primero de alumnado, por ejemplo, que no necesita nada más que la accesibilidad arquitectónica, por tanto pues no hay ningún problema, y luego un gran componente todavía de estigmatización y, desafortunadamente, de falta de información». | **PDI experto en discapacidad**

«Tenemos un número muy elevado de personas que solicitan la exención de tasas por tener el certificado de discapacidad, pero, sin embargo, el número de personas que contactan y solicitan los servicios de atención a la diversidad, no llega al 10% de esa gente que solicita la exención». | **PDI experto en discapacidad**

**LA LEY DE
PROTECCIÓN DE
DATOS SUPONE
UNA BARRERA PARA
QUE EL PERSONAL
TÉCNICO TOME
LA INICIATIVA DE
CONTACTAR CON EL
ESTUDIANTE**

Entre los problemas para contactar con el alumnado con discapacidad desde los SAD el más importante que aluden es la barrera que se encuentra con la Ley de Protección de Datos, que obliga a que sea el estudiantado quien inicie el proceso, no pudiendo acceder el personal técnico a los datos personales del estudiante. Sin embargo, **el alumnado sí demanda la iniciativa desde la universidad para el iniciar el contacto con éste.** Algunas universidades han salvado este obstáculo e incluyen en la matrícula, después de la indicación en la casilla de discapacidad, un desplegable donde se autoriza a los servicios a contactar con el alumno o alumna.

«Hay otra cosa que es perversa, y es la Ley de Protección de Datos, o sea, no tiene sentido que la Ley de Protección de Datos nos impida contactar con los estudiantes a los que sabemos que vamos a beneficiar, porque resulta perverso, o sea, ahí hay que darle una vuelta». | SAD

«Por la edad que tienen y la Ley de Protección de Datos, nuestro protocolo obliga a que sean ellos los que inicien el proceso. Entonces, ellos siempre tienen que solicitar la intervención, ¿vale? Son completamente libres de solicitar las adaptaciones, tienen más de 18». | SAD

«Por parte de la Universidad quizás sí que haría más hincapié en que no tuviese que ser el alumno quien diese el primer paso porque al final da cosa, da un poco de apuro. Que entiendo también el punto de la universidad, porque cada uno tiene que seguir su camino y si quiere decirlo, decirlo, si no, no. Pero creo que tendría que ser un pelín más accesible en la universidad al alumno». | Egresado

«Es muy importante que ellos se pongan en contacto contigo desde un primer momento en primero de carrera según entras, o sea, al igual que le llega a la Administración el papelito de que tú tienes una exención del pago de la matrícula porque tienes discapacidad, pues ya como tal que te puedan informar de que existe esa oficina porque luego la oficina mueve una serie de ayudas económicas también, que son muy muy importantes, lo que pueden ayudar bastante durante la carrera». | Egresado

«Lo que hicimos es que se cambió la matrícula y debajo de donde pone si tienes discapacidad, se abre un desplegable donde nos dan ellos permiso para nosotros contactar con ellos, es una autorización, entonces, yo mando un correo masivo a principios de curso a todos los que nos lo han autorizado, donde les presento la oficina y al menos ya pues se nos despista menos gente por el camino». |SAD

Algunas vías utilizadas para llegar al alumnado con discapacidad e informarles de la existencia y utilidad del servicio es a través de la difusión en jornadas de bienvenida, en guías docentes o en otros medios de difusión digitales como redes sociales. Es relevante la observación sobre la **efectividad de medidas en las que el profesor esté informado y sensibilizado con la materia**. Como veremos más adelante, esta formación del profesorado está muy relacionada con las posibles adaptaciones y el desarrollo académico general del que pueda disfrutar el estudiantado, constituyéndose como un factor clave en la mejora de la inclusión de las universidades.

«Verdaderamente, lo que más resultado está dando son los informes que enviamos, que sirven para concienciar al profesorado, para dar a conocer al profesorado y es el profesorado quien nos remite al estudiante». |SAD

«Requiere un conjunto de acciones, que son muy amplias pero que uno debe pensar también, a ver, para que me asegure primero que el profesor lo sepa, y que el alumno también lo sepa». |PDI experto en discapacidad

«Cada vez nos estamos dando cuenta que realmente muchos estudiantes llegan a nosotros. Precisamente derivado a veces del profesorado a veces derivado de otros compañeros otros estudiantes porque nos ven como alguien que pueda ayudar». |SAD

**EL DESCONOCIMIENTO
DE LOS SERVICIOS
DE ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD ES UNO
DE LOS PROBLEMAS
AÚN PRESENTES
PARA GARANTIZAR
LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

3.2.4. Causas para no acudir a los Servicios de Atención a la Discapacidad

Entre el alumnado entrevistado encontramos diferentes factores para no acudir a los Servicios de Atención a la Discapacidad, los dos

principales mencionados son: por un lado, el desconocimiento del servicio, y por otro, en menor medida, el deseo de no identificarse como persona con discapacidad.

■ DESCONOCIMIENTO DEL SERVICIO

ENTRE EL
ESTUDIANTADO
SE ENCUENTRAN
NUMEROSAS
REFERENCIAS AL
DESCONOCIMIENTO
DE LAS UNIDADES
Y SERVICIOS DE
ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD

Entre el estudiantado se encuentran numerosas referencias sobre **el desconocimiento de las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad en las universidades, circunstancia que en algunos casos ha conllevado a no haber disfrutado de ninguna medida de apoyo**. Sin embargo, el discurso suele ir acompañado del interés hacia éstos, con la percepción de ser un servicio útil del que podría sentirse beneficiado, manifestado especialmente entre alumnado ya egresado. En las experiencias narradas por algunos estudiantes se revela que le hubiera sido de utilidad acudir al Servicio de Atención a la Discapacidad de haberlo conocido.

«En mi caso, el primer contacto, creo recordar que fui yo que quien me puse en contacto con ellos, porque yo estoy muy al día de las cosas, otra gente que no está tan al tanto pues ni siquiera saben que hay una unidad de inclusión en la universidad». | **Estudiante**

«Llevo ocho años de carrera de los seis que sería medicina, entonces, he estado mucho tiempo ingresada y tal, y por eso he repetido tantos años, y la universidad en ningún momento me ha dado facilidades de nada, y yo no sabía nada de estas adaptaciones, me acabo de enterar ahora mismo». | **Estudiante**

«Tenemos una asociación de algunos (estudiantes) autistas y la gran mayoría no está inscrito en la oficina de inclusión porque, o bien no saben cómo hacerlo o no saben cómo funciona, porque está encendidísimo, toda la información, o, directamente, ni lo intentan porque saben la cantidad de problemas que tenemos el resto, entonces dicen, es que paso, es más fácil buscarme la vida yo solo». | **Estudiante**

«Yo hacía mis propias investigaciones porque tampoco es que ellos te informen mucho, ¿no? Y bueno, y pues me las busqué yo y me moví me movilicé todo absolutamente yo». | **Egresado**

Por su parte, el PDI también cuenta su experiencia con los SAD. Algunos muestran una experiencia positiva tras su paso y lo valoran de forma favorable, sin embargo, el PDI también **informa desconocer el servicio, o informa que, aún conociéndolo, se dirige exclusivamente hacia alumnado con discapacidad y no encuentran en ellos los apoyos que necesitan.**

«Contacté con la Oficina de Atención a la Diversidad de allí, y tengo que decir que para mí fue como descubrir un mundo fuera, y de hecho a partir de esa experiencia fue cuando yo empecé a pensar que tenía derechos y empecé a reclamarlos». | PDI con discapacidad

«En la Universidad de X sí que había una oficina que creo que, como dice la compañera de x, era voluntariado, pero a mí me funcionó bastante esta experiencia fue muy buena para mí, porque tenía ese apoyo y bueno fue bastante valorado por ambas partes». | PDI con discapacidad

«Yo nunca he acudido a estos servicios, sé que existen, pero ni siquiera sé dónde están ni qué servicios ofrecen, sí soy conocedor, por algún otro testimonio, no de la Universidad de X, pero que sí están principalmente dirigidos al alumnado y no al PDI». | PDI con discapacidad

EN OCASIONES, EL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD NO MANIFIESTA ABIERTAMENTE SU SITUACIÓN DEBIDO A LA ESTIGMATIZACIÓN SOCIAL

■ ESTIGMATIZACIÓN DEL ESTUDIANADO CON DISCAPACIDAD

Se detecta otro factor importante entre las personas entrevistadas para explicar la falta de contacto con los Servicios de Atención a la Discapacidad, referida con la negativa del alumno o alumna a identificarse como persona con discapacidad. Este factor es manifestado tanto por la opinión del personal técnico de los servicios como por el propio alumnado. Según el alumnado, **manifestar expresa y abiertamente su situación de discapacidad, puede llevarle a una posición de estigmatización social y discriminación**, y por eso prefieren renunciar a los posibles beneficios que pueda tener. Específicamente, se utilizan en el discurso de manera frecuente términos relativos al estigma para referirse a esta negativa del alumnado a contactar con el Servicio de Atención a la Discapacidad.

«Entonces como que yo era una más, no, no dije a nadie que tenía una discapacidad ni nada por el estilo. Todo primero y segundo de carrera lo hice sin decírselo a nadie obviamente era algo que se veía, o sea la gente sabía que algo me pasaba, pero yo ni pedía ayuda ni solicité ayuda».

| Egresado

«A nadie le gusta que le traten desde la pena, a nadie le gusta que haya, de forma evidente, un trato distintivo en el aula, en la universidad, etc., pero al mismo tiempo, necesitas esas adaptaciones para poder seguir el ritmo de la formación que esté realizando».

| Egresada

«Entonces, yo prefiero que se me invisibilice, porque además, también creo que se nos usa mucho como monos de feria, yo, por ejemplo, cuando he ido a hacer unas oposiciones o cuando he ido a matricularme en alguna carrera, te encuentras en las actas públicas tu nombre, tus apellidos, tu DNI y un asterisco, y pone, «con asterisco, las personas con discapacidad», y dices, vamos a ver, ¿por qué tienes que hacer pública esta condición?».

| Estudiante

«Alumnado que desaparece por evitar el estigma de que eres un alumno 'con'».

| PDI con
discapacidad

**A LA ESTIGMATIZACIÓN,
EL ALUMNADO AÑADE
LA DISCRIMINACIÓN
QUE PUEDE SUFRIR
POR PARTE DEL
PROFESORADO SI SE
IDENTIFICA COMO
ESTUDIANTE CON
DISCAPACIDAD**

En concreto, el alumnado esgrime además otro motivo más concreto, derivado de la estigmatización y prejuicio social, para no identificarse como alumno o alumna con discapacidad, y **es la consecuente discriminación que puede sufrir por parte del profesorado**. Más adelante, en el apartado dedicado a la discriminación en la universidad queda analizado con más detalle.

«No se han puesto (en contacto) porque les dan 15 minutos más, 15 minutos o media hora, depende de lo que dure el examen, y no se han querido meter por miedo a que el profesor les tome manía, como reclamar en los exámenes o ir a las revisiones».

| Estudiante

«El miedo al profesor, a cómo va a reaccionar, a no reclamar mucho porque tienes miedo de que el profesor te coja manía y te pueda dificultar la carrera, porque, es que, hombre, también depende, porque eso es así porque el profesor es el que al final decide cómo hacer el examen y eso, por ejemplo, como fue mi caso... hubo un examen tipo desarrollo de 30 preguntas, bastante complejas, y solo me dejan cinco líneas para escribir, ese es el problema». | Estudiante

EL ALUMNADO HA DE CONTAR CON LA INFORMACIÓN NECESARIA Y LOS APOYOS DE LOS QUE PUEDA DISPONER EN SU CASO PARTICULAR

■ INFORMACIÓN SOBRE SERVICIOS ESPECÍFICOS

Según los resultados del último estudio de Fundación Universia, del 43% que no acudió a un Servicio de Atención a la Discapacidad, algo más del 50% indica que no acudió porque no lo necesitó. Entre los grupos entrevistados se encuentran referencias, aunque menores, que aluden a esta causa para no acudir al SAD. Opinan que el alumnado con discapacidad que no acude al servicio puede tener todas sus necesidades cubiertas y no necesita ningún apoyo o atención específica del servicio.

«El resto tiene accesibilidad completa, es decir, las personas que no vienen a la unidad a solicitar adaptaciones no es porque no se las vayamos a dar, no, es justamente un indicador de un entorno accesible, una persona que para acceder a la información, o que para acceder al entorno físico, o para que tal no necesita ninguna adaptación a pesar de que tiene una limitación, es porque el entorno, para esa persona y sus limitaciones, es totalmente accesible». | Equipo Rectoral

«Quienes no llegan a los servicios, desde mi punto de vista, es porque no necesitan nada, porque ahora se acaba de hacer selectividad y os he dicho 299 pero de esos 299, que tengan reconocida la discapacidad, no llega ni a 60». | SAD

Sin embargo, en el mismo estudio de Fundación Universia se concluye que algunas personas con discapacidad pueden subestimar sus necesidades de apoyo, con lo cual, **es necesario que cuenten con la información necesaria y los apoyos de los que pueden disponer en su caso particular.** De igual manera opinan algunas personas entrevistadas, es decir, que se debe ofrecer información sobre las medidas disponibles.

«Es fundamental que por lo menos tengan la información y luego a lo mejor... pero que por lo menos no sea por desconocimiento, es decir, hay veces que antes si tú le preguntas qué necesitas muchas veces no sabes lo que necesita, pero le dices mira, podrías tener más tiempo en el examen, podrías tener exámenes aparte, podrías tener una serie de medidas lo mismo su situación de demanda cambia». | **SAD**

«Tenemos que estar en esos momentos en el momento de matrícula es muy importante tenemos que estar porque no sólo acceden aquellos que acceden por el cupo nos llegan, pero ya hemos comentado desde el inicio que hay otro colectivo en situación de vulnerabilidad que requieren de atención». |SAD

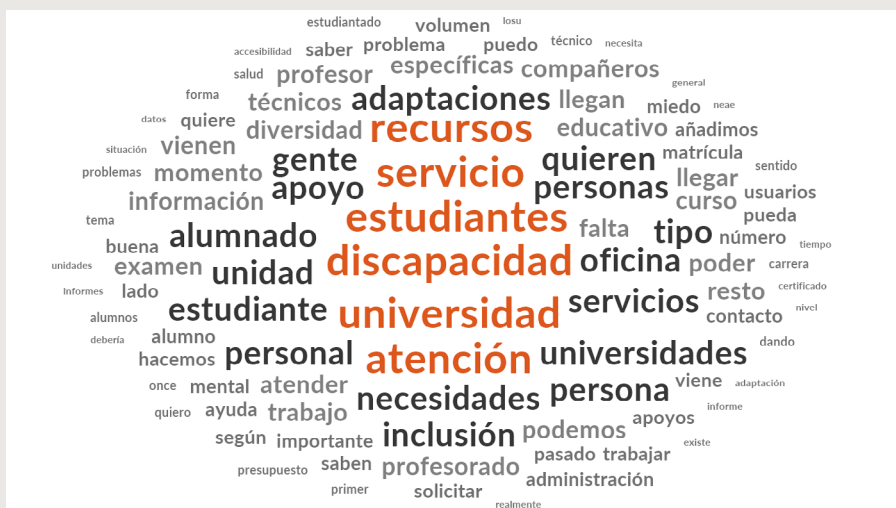


Imagen 3. Los Servicios de Atención a la Discapacidad (nube de palabras)

3.3. El Acceso y transición a las Universidades

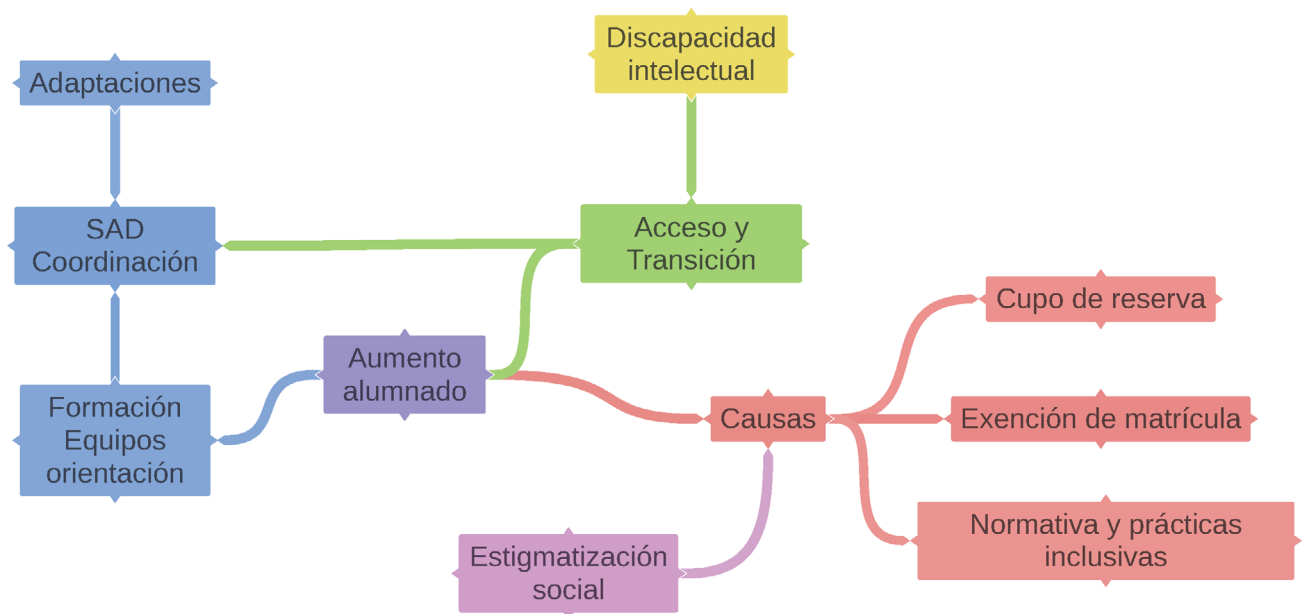


Gráfico 3. Acceso y transición a la universidad

3.3.1. El proceso de transición y acceso a la universidad

Según se puede desprender de diferentes informes^{24 25}, como el «VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español» (Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI, 2023), o «Las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz» (Junta de Andalucía, 2022), en los que se analiza el acceso y transición del alumnado con discapacidad en las universidades, el acceso, en general, suele estar repleto de dificultades. La primera limitación, como ya es conocida, es la autolimitación del propio alumnado a continuar con estudios superiores. El alumnado que decide acceder a estudios universitarios, frecuentemente **no cuenta con la información necesaria para conocer los Servicios de Atención a la Discapacidad**, las medidas específicas en torno a la discapacidad que puede tener la universidad o los apoyos y adaptaciones que puede disfrutar en la universidad. En este momento,

**EL ALUMNADO QUE
DECIDE ACCEDER
A ESTUDIOS
UNIVERSITARIOS
FRECUENTEMENTE
NO CUENTA CON
LA INFORMACIÓN
NECESARIA**

24. VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI.

25. Las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz. Junta de Andalucía. 2022.

el papel de los Equipos y Departamentos de Orientación Educativa en etapas anteriores son esenciales para el acceso y transición normalizada del alumnado.

**SE VALORA
DE MANERA
SATISFACTORIA EL
DESPLIEGUE Y EL
ESFUERZO QUE LOS
SAD REALIZAN PARA
PREPARAR EL ACCESO
DEL ALUMNADO CON
DISCAPACIDAD**

Entre las personas entrevistadas, cuando se aborda el acceso a la Universidad desde etapas previas y el proceso de transición, **cobran relevancia las descripciones sobre los procedimientos y actuaciones que realizan los Servicios de Atención a la Discapacidad para preparar el acceso del alumnado con discapacidad.** De tal modo que detallan como se realiza el primer contacto, la adaptación de las pruebas de acceso en caso necesario o la información inicial que se proporciona en esa etapa como momento clave para iniciar todo el proceso de acogida, valorando de manera satisfactoria en general el despliegue y esfuerzo que se realiza.

«La EBAU de julio, entonces, ahí, eso nos sirve para ver exactamente qué es lo que nos viene. La inmensa mayoría, el 90% o más de los que van a la EBAU, a las aulas adaptadas, vienen a nosotros. Ahí es donde les damos un poco la información, también trabajamos con los Departamentos de Orientación». | SAD

«Ya desde el comienzo del curso, en el mes de septiembre de cada año, ya empezamos a coordinar con todo lo que son los servicios de orientación de los centros de secundaria, que alumnado potencial tiene, primero, medidas que deben ser mantenidas en la EVAU por norma y que luego pueden ser mantenidas por supuesto en el primer curso, en los cursos de la Universidad». | SAD

«Es de lo mejorcito que tenemos. Entonces el secreto bueno, aparte de que existe una guía que se ha elaborado en como ya habéis comentado, es un tema que se trabaja con el área de orientación y acceso. El trabajamos desde las jornadas de orientación, el coaching a los orientadores y la jornada de puertas abiertas». | SAD

■ PROGRAMAS DE TRANSICIÓN Y ACOGIDA

Son muchas las universidades que en los últimos años han puesto en marcha programas, actuaciones o protocolos específicos para

mejorar el acceso y transición y ofrecer al alumnado, desde su acceso a la universidad, los apoyos necesarios para hacerlo en igualdad de oportunidades.

A pesar de las barreras en el acceso y transición a la universidad, así como de las necesidades y demandas expresadas, en el análisis queda patente este **interés y trabajo desde las universidades por mejorar el acceso del alumnado a través de la planificación y coordinación**, con diferentes programas y actuaciones específicas para la acogida del alumnado con discapacidad.

**DESDE LAS
UNIVERSIDADES
SE REALIZAN
PROGRAMAS
DE TRANSICIÓN
COORDINADOS PARA
MEJORAR EL ACCESO
DEL ALUMNADO**

«Yo tengo un programa de tránsito, y ese programa de tránsito yo lo hago con la Delegación de Educación, yo me siento con la Delegación de Educación, bueno, yo no, o sea, las personas responsables, y entonces tenemos un programa de tránsito donde aparece una zona de orientación y año a año nos vemos tres o cuatro veces, lo que son los responsables de orientación de los centros, se hacen los cursos en la Universidad, nosotros vamos a los centros, entonces hay como una pequeña ayuda». | **Equipo Rectoral**

«Antes del comienzo de la EVAU nos ponemos en contacto con todos los institutos de x... y toda la provincia, y hacemos una, o sea, nos implicamos en ir a cada instituto, tenemos un total de 18 personas que han creado la red para ir ahí, a los institutos donde había mayores dificultades con estudiantes, y hemos creado aulas... entonces ya partimos de una base muy buena para que te conozcan y ahora, en julio, aprovechamos para ir preparando su llegada en el mes de septiembre». | **SAD**

■ ADAPTACIONES EN EL ACCESO

Cabe señalar que, según el último Informe de la Fundación Universia, sólo el 29% del alumnado con discapacidad recibió alguna adaptación, es decir, la gran mayoría de alumnado no tuvo ninguna adaptación. En cuanto a la opinión recogida por el alumnado sobre la realización de adaptaciones para acceder con normalidad a sus estudios encontramos posiciones diferenciadas sobre su experiencia con las adaptaciones y pruebas en el acceso a la universidad.

EL ALUMNADO VALORA EL ACCESO NORMALIZADO A LA UNIVERSIDAD CON LAS ADAPTACIONES NECESARIAS

Prevalece aquel alumnado que ha informado sobre su **acceso a la universidad de manera normalizada, donde las adaptaciones fueron realizadas sin mayor problema**. Valoran positivamente la coordinación entre etapas previas y la universidad, así como la atención prestada para acceder.

«Hubo muy buena coordinación en el sentido de que bueno, pues hubo coordinación con la ONCE y los profesores del Tribunal y demás para que me adaptaran el examen y por esa parte no tuve problema». | **Egresado**

«En el colegio movieron los papeles y todo para que a mí en selectividad me dejaran hacer esos dos exámenes con ordenador, entonces me dieron un pendrive y en ese pendrive estaba el examen y yo lo completé y ya está». | **Egresada**

«No use lo del cupo y al principio, a la hora de entrar, pues fueron bueno, en plan de selectividad, sobre todo, fueron muy amables en el sentido de que incluso me pusieron en una sala aparte, una zona llamada el bunker, pero la cosa está en que, sobre todo, cuando entras en la universidad, pues allí pasan los problemas que ha comentado ella, de que... como que tienen ya fijadas qué cosas pueden hacer ellos y no, ofrecen otras posibilidades». | **Estudiante**

En líneas generales, las pruebas de acceso a la universidad y la realización de las posibles adaptaciones suelen prepararse previamente, desde la adaptación de las pruebas de acceso en la EVAU, de la que informan frecuentemente los SAD, a la coordinación para ofrecer otros apoyos necesarios. Por su parte, en general, el alumnado también suele manifestar su satisfacción con el proceso. Sin embargo, como veremos más adelante, los ajustes razonables y las adaptaciones necesarias a lo largo de todos sus estudios conllevan diferentes problemas para su realización, siendo especialmente notables las reticencias para realizar las adaptaciones por parte del profesorado.

■ DIFICULTADES EN EL ACCESO Y TRANSICIÓN A LA UNIVERSIDAD

Entre las percepciones de las personas entrevistadas se reconoce la **brecha existente en el porcentaje de matriculación de alumnado con discapacidad en las universidades debido a la situación de desigualdad** de la que parten, en la que, frecuentemente, el alumnado con discapacidad no considera la universidad como una opción..

EXISTE UNA BRECHA EN EL PORCENTAJE DE MATRICULACIÓN DE ALUMNADO CON DISCAPACIDAD EN LAS UNIVERSIDADES DEBIDO A LA SITUACIÓN DE DESIGUALDAD

«Hay muchos estudiantes en bachillerato, en secundaria y bachillerato que no llegan, y no porque no puedan, sino porque sencillamente no consideran que sea un ámbito viable». | **Equipo Rectoral**

«Creo que, para acceder a la universidad, se queda mucha gente por el camino y eso explica que haya mucha gente que no participa de la Universidad». | **SAD**

«Si en las etapas previas se va trabajando con las familias y las personas con discapacidad, éstas llegarán con menos reticencias y, a lo mejor, apuestan por la Universidad como una vía de desarrollo». | **SAD**

«Tenemos una responsabilidad desde la Universidad. Tanto las universidades como las instituciones educativas de favorecer y facilitar la transición y esto porque precisamente en la universidad hay barreras, si la universidad fuera accesible en todos sus aspectos no tendríamos ninguna responsabilidad». | **Alianzas**

«Yo he dicho que la entrada es un gran reto para las universidades, por dónde vienen hay problemas en el acceso, en la entrada a la universidad, yo creo que falta a veces comunicación, falta información, hay mucha mala elección de estudios». | **Equipo Rectoral**

También aparece un discurso claramente reivindicativo sobre la necesidad de preparar el acceso a la universidad desde etapas educativas anteriores, así como del **papel clave de la formación y del trabajo desde la orientación educativa para el acceso a la universidad**. También se exige la propia responsabilidad de

las instituciones universitarias en la garantía de la igualdad de oportunidades y medidas que faciliten el acceso para salvar las barreras de acceso.

«...ahí falta mucha, mucha, mucha formación a los orientadores. Mucha, mucha, mucha, te lo digo así, tres veces seguidas y rápidas... los orientadores no están formados en ninguna Comunidad Autónoma». | SAD

«...hay que motivarles, sí, vale, sea la ONCE, quien sea, de mandarles información, estáis en segundo de bachillerato, es importante que vayáis a ciclos a la universidad, hay que motivarles, tenéis que saber todo lo que existe porque hay más apoyos y servicios que no sabéis y aquí han llegado personas que han dicho «Nos estás ofreciendo cosas que yo no sabía que existían», que su orientador no se lo ha explicado, por eso digo formación, formación y formación» | SAD

«De cara a la selectividad, a la antigua selectividad, pues también hay mucho trabajo que hacer, hay mucho trabajo que hacer porque tenemos la sensación de que en el imaginario siempre está la pregunta de claro, pero es que si yo se lo pongo ahora fácil, luego pues es que luego tendrá que tenerlo igual de fácil o difícil que lo necesite para poder mantenerse, o sea, esa no puede ser la excusa... primero porque no hablamos de ventajas, sino hablamos de medidas que fomenten y hagan realidad la equidad, y segundo, porque eso se debería mantener en el tiempo». | SAD

«...tendría que venir desde la ESO, desde la ESO un estudiante con discapacidad tendría que tener claro que, si quiere venir a nuestra universidad, tiene un servicio de orientación que se va a ocupar de sus adaptaciones». | Equipo Rectoral

SE PLANTEA LA NECESIDAD DE ESTABLECER UNA RELACIÓN Y COORDINACIÓN CON LOS EQUIPOS Y DEPARTAMENTOS DE ORIENTACIÓN

Entre las personas entrevistadas se plantea la necesidad de **establecer una relación y coordinación con los equipos y Departamentos de Orientación**. Como acabamos de ver más arriba, algunas universidades ya han desarrollado acciones para establecer estos mecanismos de coordinación.

«Yo creo que esto tiene que ser un trabajo, que ahora hablamos aquí en universidades, pero que aprovechando la ONCE, que trabaja tan transversalmente, pues que conecte con la parte de institutos, orientadores, pre-universidad».

| SAD

«Que es importante establecer esas vías de relación, de trabajo, con los propios institutos, y ahí, bueno, se pueden hacer cosas importantes, pero también hay que buscar esa manera de coordinaciones de las universidades y los propios departamentos de orientación». | PDI experto en discapacidad

No obstante, el trabajo previo con los Departamentos de Orientación es citado también en el discurso como un instrumento necesario para la **orientación académica en la elección de la titulación** del alumno o alumna, con el objetivo de que se encuentre en consonancia con sus propias competencias y las demandas de la titulación.

**EL TRABAJO
PREVIO CON LOS
DEPARTAMENTOS DE
ORIENTACIÓN SE CITA
COMO INSTRUMENTO
ÚTIL PARA LA
ELECCIÓN DE LA
TITULACIÓN**

«No es que el problema esté en el momento de la matrícula, viene de atrás, entonces, si pre bachillerato o lo que sea, no hay un orientador o lo que sea que les va poniendo la situación en la mesa, es cuando luego ya nos encontramos en la universidad con el marrón». | SAD

«A veces, no están bien orientados hacia determinadas carreras... aquí les estamos diciendo que hay titulaciones que son muy exigentes, aunque les pongamos apoyo y les pongamos ayuda, pero ellos entienden que yo puedo hacer esto porque desde que era pequeño me han dicho que venga, adelante, adelante. Claro, llegan a un entorno menos amable, que es la Universidad. En la Universidad yo, lo que he visto, es que siempre, en titulaciones muy competitivas, los dejan un poco de lado y ellos se tienen que seguir adaptando». | Equipo Rectoral

«Hay problemas en el acceso, en la entrada a la universidad, yo creo que falta a veces comunicación, falta información, hay mucha mala elección de estudios, ¿eh?, a veces, cuando cuentan con información, nosotros tenemos estudiantes a los que recomendamos encarecidamente no entrar a una titulación determinada porque

tendrá grandes dificultades para egresarse, para titularse, porque sin adaptaciones significativas del currículum, que están prohibidas por la ley, no van a poder egresar, y aún y todo tenemos problemas, «que él tiene derecho y tal», y tenemos problemas de permanencia, ¿no?, de abandono, también, en algunos casos». | **Equipo Rectoral**

3.3.2. El acceso de personas con discapacidad intelectual a las universidades

La LOSU plantea la promoción del acceso del alumnado con discapacidad intelectual a las universidades mediante el fomento de estudios propios adaptados a sus capacidades. En este sentido, desde hace algunos años la Fundación ONCE y otras entidades cuentan con programas específicos para el acceso de las personas con este tipo de discapacidad a las universidades con el objetivo de mejorar sus competencias personales y profesionales y aumentar así la igualdad de oportunidades para éstos.

**POCO A POCO
SE ABOGA POR
VISIBILIZAR E
INCORPORAR AL
ALUMNADO CON
DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL
EN LAS AULAS
UNIVERSITARIAS**

Sin embargo, **el debate abierto sobre el acceso de personas con discapacidad intelectual queda patente en las universidades, presentando dos posturas claramente encontradas entre las personas entrevistadas.** Por un lado, se presenta aquel discurso que desaprueba e indica como desacertada la presencia de alumnado con discapacidad intelectual en las universidades, aludiendo a la «capacidad intelectual» como filtro para el acceso a la misma, por otro lado, también existe otro discurso que aboga por visibilizar e incorporar a alumnado con discapacidad intelectual en las aulas universitarias, entre otros motivos, para ser universidades inclusivas.

«Sigue siendo una asignatura pendiente todo lo que es la discapacidad intelectual en la Universidad, desde el punto de vista de que hay profesorado que ahí sí que es verdad que se cierra y te dice que ese alumnado no debe estar aquí, y junto con ello las iniciativas que se hacen, entre ellas las que ofrece la Fundación ONCE, para que se incorporen, a través de Títulos Propios». | **PDI experto en discapacidad**

«Con «La Caixa» hemos hecho también un microprograma también para discapacidad intelectual, entonces, es la colaboración, esas herramientas y habilidades que nos permita entrar en una diversidad de trabajos, etcétera, para mí creo que eso es lo mejor que podemos hacer las universidades como entidad social que somos». | **Equipo Rectoral**

«Es que discapacidad intelectual en teoría no debería llegar a la universidad (a grados), tendría que ir a un ciclo como mucho, no a la universidad, a la universidad deben llegar aquellas personas que tienen capacidad intelectual para estar aquí y aquí es una competición, le vamos a hacer que lo sufran y estén ahí». | **SAD**

«Los proyectos que hay de Campus inclusivos y estas cosas, pues no, la verdad... Yo creo que no reportan beneficios. Específicamente interesante para las universidades... tienen una ratio de coste muy elevada, y después que estamos tratando de entrar en ámbitos, como es la discapacidad intelectual, que yo creo que tampoco forma parte de nuestros grupos de trabajo fundamentales». | **SAD**

En cualquier caso se plantea un discurso favorable a estas iniciativas poniendo en valor **el papel social y el compromiso de las universidades para implementar medidas generales de inclusión, y particulares sobre personas con discapacidad intelectual**, por ejemplo, a través de plazas reservadas en las convocatorias públicas del personal de servicios.

SE VALORA EL PAPEL SOCIAL Y EL COMPROMISO DE LAS UNIVERSIDADES PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS GENERALES DE INCLUSIÓN Y PARTICULARES SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

«La visibilización, por ejemplo, de la discapacidad intelectual es algo importante. Sí, antes no he dicho, y eso yo creo que para mí me parece clave, eso es, o sea, por un lado, se ha avanzado en la inclusión en algunas cuestiones». | **PDI experto en discapacidad**

«La LOSU, en el mismo artículo que te dice lo de la unidad, luego habla de la discapacidad intelectual, entonces, ahora hay 33 universidades, o treinta y tantas, que tienen ese curso porque lo financia la Fundación ONCE». | **Equipo Rectoral**

«Para mí creo que eso es lo mejor que podemos hacer las universidades como entidad social que somos». | **Equipo Rectoral**

«Esos proyectos están muy bien y, además, consiguen eso, que haya presencia de la discapacidad intelectual en las aulas universitarias, ¿cómo es la otra presencia de la discapacidad intelectual y donde yo más presto servicio en la universidad?, pues las plazas, la Universidad x, como otras, han establecido que el 2% tiene que ser para el grupo de discapacidad intelectual, y llevamos ya tres convocatorias que tenemos el deber, porque somos Administraciones Públicas, de ir implementando este tipo de convocatorias». | **Equipo Rectoral**

■ EL PROGRAMA UNIDIVERSIDAD Y EL CAMPUS DE VERANO UNIDIVERSIDAD DE LA FUNDACIÓN ONCE

**SE VALORA
POSITIVAMENTE
EL PROGRAMA
UNIDIVERSIDAD,
DE LA FUNDACIÓN
ONCE, QUE
INCORPORA JÓVENES
CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL A LAS
AULAS**

El programa Unidiversidad²⁶ de la Fundación ONCE, dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual para estudiar un título propio en la Universidad, está implementado en una gran parte de las universidades españolas. En general, **la valoración de este programa es bastante positiva y con un alto grado de aceptación entre las personas entrevistadas.**

«Ese alumnado sabemos que tiene que ser un experto, porque ese alumnado no llega a las aulas universitarias, le damos unas habilidades transversales para que tengan mejor parrilla de salida a la hora de buscar un empleo, está comprobadísimo, mejora su calidad de vida, sus relaciones sociales, su autoestima, está genial». | **Equipo Rectoral**

«Sí que quería señalar la valoración positiva que hacemos del Campus Inclusivo que, bueno, a nosotros nos funciona bien y en ese sentido, pues queremos seguir apostando por ello». | **Equipo Rectoral**

26. Fundación ONCE con la colaboración del Fondo Social Europeo ha puesto en marcha un programa de formación universitaria dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual, del desarrollo y/o del espectro autista, a través del cual estos jóvenes tienen la oportunidad de acceder a la universidad y estudiar un título propio en competencias sociolaborales, que les permite una formación óptima para acceder al empleo y promover su autonomía y desarrollo personal.

3.4. La inclusión en el progreso académico y en la vida universitaria

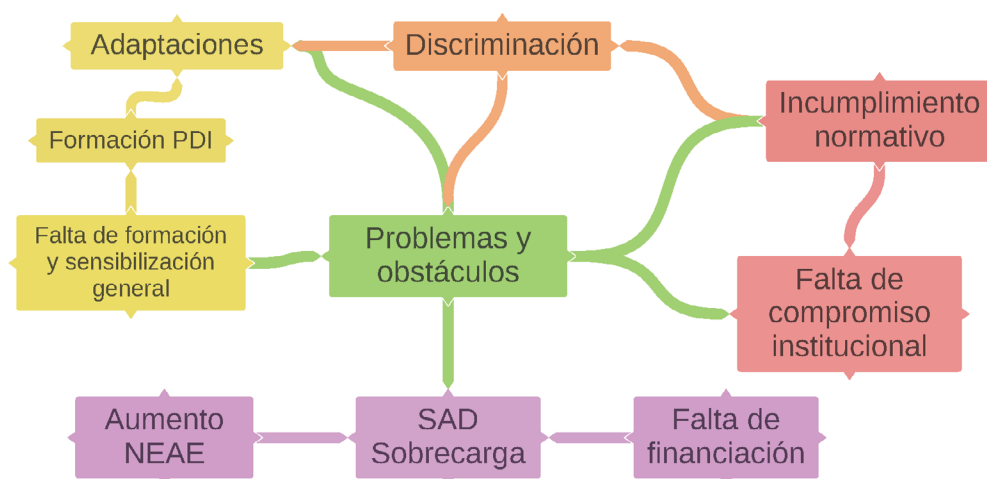


Gráfico 4. La inclusión en el progreso universitario

3.4.1. La accesibilidad universal y el diseño para todas las personas

SIGUEN PERSISTIENDO PROBLEMAS DE ACCESIBILIDAD ARQUITECTÓNICA EN LOS ESPACIOS Y EDIFICIOS UNIVERSITARIOS, QUE DIFICULTAN O LIMITAN LA INCLUSIÓN, ASÍ COMO OTRO TIPO DE ACCESIBILIDADES

Los avances en la accesibilidad, especialmente aquella relacionada con la eliminación de las barreras arquitectónicas, en general, es la que cuenta con un mayor recorrido histórico. La accesibilidad física y/o arquitectónica ha sido uno de los tipos de accesibilidad sobre la que se ha conseguido una mayor sensibilización en la población general. Han ido incorporándose otros aspectos de accesibilidad, como la accesibilidad digital o más recientemente la accesibilidad cognitiva. Según el VI Estudio sobre la inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español (Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI, 2023)²⁷ sobre Universidad y Discapacidad, 9 de cada 10 universidades habían evaluado sus niveles de accesibilidad. Cerca de la mitad de las universidades encuestadas indicó que tenía implementados planes de accesibilidad universal y diseño para todas las personas para mejorar la accesibilidad. No obstante, queda un 49% que no tenía este tipo de planes.

27. VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI. 2023

Sin embargo, contar con universidades accesibles se presenta aún como una asignatura pendiente en la narrativa de las personas entrevistadas. **Siguen persistiendo problemas de accesibilidad arquitectónica en los espacios y edificios universitarios que dificultan o limitan la inclusión.** En el discurso quedan manifestadas múltiples dificultades en la accesibilidad, especialmente en edificios no adaptados. No obstante, la respuesta institucional ante la detección de este tipo de incumplimiento suele ser rápida, pudiendo ser indicativa del grado de concienciación sobre ésta. En otras ocasiones la falta de accesibilidad está vinculada a edificios patrimoniales protegidos donde es difícil la intervención.

**CONTAR CON
UNIVERSIDADES
ACCESIBLES SE
PRESENTA AÚN COMO
LA ASIGNATURA
PENDIENTE**

«Todas las dificultades y todas las limitaciones o todas las barreras para la accesibilidad física y a la información, en los edificios donde puedan existir, vamos eliminándolas en cuanto que hay un estudiante que tiene una dificultad». | **Equipo Rectoral**

«Cuando la LOSU nos habla de la mera accesibilidad a las universidades, los problemas que a veces nos estamos encontrando, yo, recientemente, en mi universidad, nos hemos puesto manos a la obra a hacer accesible un edificio de los más nuevos que tenemos y está siendo algo lleno de dificultades». | **Equipo Rectoral**

«Hicimos nosotros un informe de accesibilidad de las instalaciones, de accesibilidad física. Esto parece que está ya muy tocado, pero no, sigue siendo necesario». | **SAD**

A nivel estatal existe un mayor porcentaje de representación de alumnado con discapacidad en universidades a distancia (principalmente la UNED), que en universidades presenciales. En el citado estudio²⁸, el alumnado encuestado matriculado en universidades presenciales afirma tener más dificultades en el acceso a los servicios digitales de su universidad, 8,6%, que el alumnado matriculado a distancia, 7,6%. Hablando de accesibilidad general, entre el estudiantado aquí entrevistado también se percibe una mayor accesibilidad en la educación a distancia, aludiendo a las **dificultades en accesibilidad de las universidades presenciales**

28. VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI. 2023

**LA PREFERENCIA
POR LA EDUCACIÓN
A DISTANCIA SE
EXPLICA POR LAS
DIFICULTADES DE
ACCESIBILIDAD EN
LAS UNIVERSIDADES
PRESENCIALES**

para explicar la preferencia por la opción de la educación a distancia. El alumnado con discapacidad encuentra en este tipo de educación —a distancia— un incentivo para estudiar de manera normalizada, sin tener que enfrentarse a las posibles dificultades relacionadas con la accesibilidad de las universidades presenciales. Por un lado, encontramos bastantes experiencias que evidencian una percepción satisfactoria con relación a la accesibilidad general de sus universidades. También se presentan experiencias negativas por otros estudiantes que confrontan la idea. La percepción de la accesibilidad entre el estudiantado puede ser bastante variable, dependiendo no sólo de cada universidad, sino de cada facultad o edificio, del tipo de accesibilidad y de las vivencias y necesidades particulares.

«En la UNED, por ejemplo, no, no hay ningún problema, la verdad es que no te ponen problemas de nada, tienes todo tipo de facilidades de accesibilidad, muchísimas opciones, puedes hablar con ellos y enseguida te adaptan cualquier cosa, la verdad que, en ese sentido, yo estoy súper contenta con ellos». | **Estudiante**

«Las personas optan por la universidad a distancia porque se ven con muchísimas más trabas en las universidades presenciales, no hay accesibilidad, no hay formas de adaptación () eso pasa, y eso son cosas que, a día de hoy están como de alguna manera tapadas, o no se visibilizan porque, de alguna manera, pues no interesa que se visibilicen esas cuestiones». | **Estudiante**

«El tema de accesibilidad, pues yo voy en silla de ruedas. El tema de la accesibilidad pues... estaba muy bien, también tuve suerte porque era una universidad nueva prácticamente, y entonces, pues obviamente facilitaba mucho. Había también un... había otro estudiante también con discapacidad y la verdad que en ese sentido muy bien». | **Estudiante egresado**

«En la universidad, me han puesto para que me pueda mover más fácil, los códigos Navilens y, entonces, pues me ha facilitado, pues para saber dónde tengo las clases y todo, y aparte, los profesores, a mí sí que me ven, desde la

universidad les dijeron cómo me tenían que pasar todos los documentos y a mí me los han pasado siempre en PDF o en Word». **Estudiante**

«En mi universidad las barreras arquitectónicas están por todos lados, imagínate, si el campus mide aproximadamente, no sé, me lo estoy inventando, 500 metros cuadrados, pues hay como dos rampas en todo el campus, nada más son bordillos, pero bordillos bien altos, lo que hace que tenga que ir por la carretera siempre desde lejos y que cualquier día me atropellen, porque vaya, yo no sé cómo no he tenido ningún accidente en la uni, porque está súper mal, la verdad». | **Estudiante**

En la narrativa de las personas participantes **emergen de manera concluyente los obstáculos relacionados con otras accesibilidades**, más allá de la arquitectónica. Frecuentemente nombrada es la accesibilidad a la información o la accesibilidad digital, sobre la que se destinan pocos recursos y sobre la que hay poca formación, constituyéndose como una asignatura pendiente. La adecuación de contenidos, materiales accesibles y especialmente metodologías inclusivas por parte del profesorado son aspectos sobre los que se incide como elementos prioritarios para conseguir universidades sin barreras en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

**SE NOMBRAN
OTROS OBSTÁCULOS
MÁS ALLÁ DE LOS
ARQUITECTÓNICOS,
COMO LA
ACCESIBILIDAD A
LA INFORMACIÓN O
LA ACCESIBILIDAD
DIGITAL**

«Nuestra web no es accesible, o sea que, si vas a buscar por la web, no puede acceder nuestro estudiantado, muchos estudiantes nuestros no pueden acceder ni al campus virtual, porque no es accesible». | **SAD**

«Una universidad dice ‘no, yo es que mi plataforma es accesible’, ya, pero cómo controlas tú que los contenidos que tú y cada uno de tus profesores suben a esa plataforma también cumplen con unas normas de accesibilidad, ¿hay algún tipo de política en la institución para asegurar eso?, ¿hay suficiente formación?, ¿hay suficientes recursos dedicados en la institución para ayudar al profesorado a hacer eso?». | **PDI experto en discapacidad**

«La accesibilidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje por ejemplo, sí habíamos hecho algo en la enseñanza presencial... Bueno, pues

**LOS PROBLEMAS
SUELEN ESTAR
RELACIONADOS CON
LA FALTA DE RECURSOS
DESTINADOS A LA
ACCESIBILIDAD,
RESULTADO DE LA
ESCASA IMPORTANCIA
QUE SE LE OTORGA**

ya no es una excepción que haya una persona con discapacidad, y hemos hecho adaptaciones más vinculadas a la enseñanza presencial, pero la enseñanza virtual es cada vez mayor, y ahí tenemos también una asignatura pendiente, de cómo hacer accesibles». | **Equipo Rectoral**

«Una política clara e intensa de eliminar barreras desde ya en todo, ¿no? Y esto, ya por sí mismo, nos daría para muchos años de trabajo en todas las universidades, en la accesibilidad física, en la accesibilidad a la información, en el despliegue de métodos pedagógicos en clase, claro, esto es lo más importante para los estudiantes con discapacidad». | **PDI experto en discapacidad**

A pesar del avance y obligatoriedad que impone la normativa reguladora, la consecución de la accesibilidad en las universidades sigue presentando problemas. Por una parte, suelen estar relacionados con la **falta de recursos económicos y humanos destinados a la accesibilidad, resultado a su vez**, como indica una de las participantes, **de la falta de importancia otorgada**. Pero de otro lado también se relacionan con la necesidad del cumplimiento de la normativa sobre la materia y el compromiso e interés institucional para su implementación, también con un empuje desde el tercer sector.

«Pero aún no se cumple toda la accesibilidad en todas las normativas, ¿qué me dice mi universidad?, no tenemos recursos, mi universidad me dice: para poder adaptar todas las webs de nuestra universidad y nuestro departamento necesitaría tener contratada a una persona solo para que hiciera eso». | **SAD**

«Nuestra web no es accesible... pero no se hace nada, acaba de llegar otro informe de la Junta, pero como no hay sanciones, pues nunca va a ser accesible». | **SAD**

«Cuando ha compartido la compañera, que se construyó el edificio de Psicología en el año 2022 sin estar adaptado, es que me parece que vamos con mucho retraso, vamos, es que eso, las leyes ya nos están marcando la accesibilidad, y ni siquiera se hace caso, ¿no? Porque se ve como algo accesorio». | **SAD**

«Quizá el problema máximo está en las cuestiones de incidencia política, ¿vale?, de, bueno, nos hemos reunido con la CRUE, ya, pero qué compromisos se le han sacado a la CRUE reales, o sea (...) entonces, a lo mejor, cuando hacemos reuniones, todo el mundo del tercer sector con las universidades, porque todo bien, a lo mejor en ese momento de la foto hay que aprovechar y decirle al político de turno «estás incumpliendo todas las leyes de accesibilidad del mundo conocido». Y claro, es complicado, es complicado». | **PDI con discapacidad**

Uno de los desafíos relacionados con la accesibilidad es la adopción del enfoque desde la accesibilidad universal o el diseño para todas las personas. Enfoque que ya fue expuesto en apartados anteriores al describir el estado actual, el concepto de inclusión y el modelo hacia dónde deben orientarse las universidades, basado en la accesibilidad universal. La accesibilidad se plantea también como un desafío hasta que se incorpore este enfoque en las metodologías docentes y de evaluación.

**UNO DE LOS
DESAFÍOS
RELACIONADOS CON
LA ACCESIBILIDAD
ES LA ADOPCIÓN
DEL ENFOQUE DESDE
LA ACCESIBILIDAD
UNIVERSAL Y EL
DISEÑO PARA TODAS
LAS PERSONAS**

«Estamos en un proceso de integración, donde en gran medida, se ha tenido clara la idea de las adaptaciones curriculares, sobre todo en procesos de evaluación y sobre todo de examen, y estamos en ese momento de intentar dar el salto a un modelo realmente inclusivo, basado en la accesibilidad universal». | **Equipo Rectoral**

«Lo que ya no puede ser es que alguien esté en una asignatura y no pueda leer los contenidos de la asignatura, ¿no?, o se plantee una actividad en la que no pueda participar, entonces, lo prioritario es eso, es accesibilidad, accesibilidad, accesibilidad, diseño para todas las personas, vamos, más que accesibilidad diría diseño para todas las personas, perspectiva proactiva, pensar antes de diseñar, diseños curriculares, espacios, políticas, procedimientos, todo lo que ocurre en la universidad, creemos un entorno que ha sido pensado para la diversidad». | **PDI experto en discapacidad**

**LAS UNIVERSIDADES
SUELEN REALIZAR
AJUSTES RAZONABLES
Y ADAPTACIONES,
PERO TAMBIÉN
SE EVIDENCIAN
BASTANTES
CARENCIAS Y
DIFICULTADES**

■ AJUSTES RAZONABLES. ADAPTACIONES

La normativa universitaria y la normativa sobre discapacidad regulan la realización de medidas de acción positiva, como la realización de ajustes razonables, para que el estudiantado con discapacidad pueda disfrutar de una educación universitaria inclusiva, accesible y adaptable^{29 30}. También garantiza la provisión de apoyos y recursos necesarios para que el alumnado con discapacidad pueda realizar sus estudios en igualdad de oportunidades. Si bien hasta las etapas educativas intermedias estas medidas normalmente suelen ser cumplidas, se ha visto que en etapas universitarias la implementación de éstas aún no está totalmente desplegada, pero tampoco aceptada, entre la comunidad universitaria. En concreto, la LOSU establece la realización de ajustes razonables como medida para la creación y reconocimiento de las universidades³¹ y calidad del sistema universitario y como medida inclusiva para garantizar la equidad y no discriminación, haciendo énfasis en ajustes razonables tanto curriculares como metodológicos. En el análisis de contenido realizado se observa que las universidades **suelen realizar ajustes razonables y adaptaciones, pero también se evidencian bastantes carencias y dificultades**, según las personas entrevistadas, como iremos desgranando a continuación. Gran parte de las personas entrevistadas describen el procedimiento y diversidad de adaptaciones realizadas. Sin embargo, se revela que algunas universidades tienen los ajustes razonables recogidos mediante normativa, a través de convocatorias o protocolos para estandarizar y garantizar su realización, incluso regulan la obligatoriedad. En otras, la realización los ajustes razonables está menos estructurada y planificada su realización. Se ponen en evidencia las dificultades y limitaciones en el desarrollo de los ajustes razonables.

«Al alumnado, todo el alumno que necesita adaptaciones o necesita recursos, hoy por hoy tenemos un protocolo y una convocatoria que no es competitiva, es decir, que a todo el que lo necesita se le están adjudicando los recursos que necesita». | **Equipo Rectoral**

29. Artículo 37. Equidad y no discriminación. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

30. Artículo 26. del Estatuto del Estudiante Universitario.

31. Artículo 4. Creación y reconocimiento de las universidades. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

«Tenemos nuestro reglamento de evaluación que todos los informes que realiza el servicio son de obligado cumplimiento, en cuanto a tiempos, en cuanto a medidas, por tanto, más allá de la voluntariedad de un profesor que quiera acordar algo con un estudiante, si el informe está en nuestro sistema, además, solo llega al profesor».

| PDI experto en discapacidad

Cabe resaltar que en algunas universidades existe una normativa específica que sí obliga al profesorado a la realización de las adaptaciones propuestas, contando con un reglamento que posiciona como vinculantes los informes de adaptaciones, siendo de obligado cumplimiento. En otras universidades esta medida aún no es preceptiva. Entre el alumnado entrevistado se evidencia claramente la incertidumbre y vulnerabilidad en la que se encuentra ante las posibles adaptaciones o no, dependiendo de la voluntad o sensibilidad del docente para realizarlas. Precisamente, en el discurso se alude a esa falta de obligatoriedad en la implementación de las medidas solicitadas o acordadas. Se evidencia así la diferencia entre las **universidades que tienen protocolos aprobados en resoluciones rectorales por normativa en cuanto a los ajustes razonables de obligado cumplimiento, y en las que no lo tienen y sólo son recomendaciones** hacia el profesorado.

**SE ALUDE A LA FALTA
DE OBLIGATORIEDAD
EN LA IMPLANTACIÓN
DE LAS MEDIDAS
SOLICITADAS O
ACORDADAS**

«Hay una normativa específica, además es vinculante el tema de las adaptaciones curriculares». | SAD

«Como el profesorado nos pedía cierta seguridad jurídica para la aplicación de adaptaciones, porque claro, estás dando algo diferente al resto del alumnado de la clase; hemos llevado al Consejo de Gobierno una tabla con las adaptaciones curriculares que solemos implementar de manera más habitual y también un procedimiento de cómo funciona el tema de adaptaciones. Esto da seguridad jurídica al profesorado». | SAD

«El tema de las adaptaciones sí que lo tenemos igual que X, a través de propuestas, están en modo de recomendaciones, pero sí es verdad que está consiguiéndose una normativa». | SAD

Entre las personas participantes aparece una demanda irrefutable sobre la importancia de concienciar a la comunidad universitaria

**SE DESTACA LA
IMPORTANCIA DE
CONCIENCIAR A
LA COMUNIDAD
UNIVERSITARIA
Y DERRIBAR EL
MITO DE QUE LAS
ADAPTACIONES
SE EQUIPARAN A
FACILIDADES**

y **derribar el mito de las adaptaciones como equiparable a facilidades, e incidir en la necesidad de realizar los ajustes razonables** (adaptaciones, apoyos) para lograr el éxito académico del estudiantado, puesto que se trata de un derecho del alumnado para garantizar la igualdad de oportunidades. Cabe mencionar un estudio reciente sobre el rendimiento académico de los estudiantes universitarios con discapacidad³², de la Fundación ONCE, donde se concluye que los resultados académicos obtenidos por este alumnado son equiparables a los de la población universitaria general, con una nota media del expediente de los estudiantes con discapacidad egresados, tanto de grado como de máster, muy similar a la obtenida por el conjunto de estudiantes egresados. Se concluye además que la disponibilidad de apoyos, junto con la flexibilidad y las metodologías docentes, son elementos clave para el logro de unos altos niveles de rendimiento académico del alumnado con discapacidad.

«Tiene que quedar claro en la comunidad educativa nuestra que es un derecho, que no es una gracia que les hacemos, es que es un derecho que tienen, y esto lo estamos intentando transmitir con mucha claridad en los últimos pasos que estamos dando, pues es un derecho, por tanto, tenemos que formar a nuestro profesorado novel, es un derecho y por tanto tenemos que tener un protocolo claro para el estudiantado y para el profesorado de cómo se van a realizar las adaptaciones». | **Equipo Rectoral**

«Dependía un poco de la voluntad del docente en ese sentido, de la empatía del docente, que tú tuvieras más o menos facilidades, que ya te digo, no son facilidades, son adaptaciones necesarias». | **Egresada**

«Las adaptaciones sólo a los exámenes, yo me niego, y yo le tengo dicho a todo mi personal que eso no es atención a discapacidad. El comentar a un profesor «usted tiene que darle media hora más, o le tiene que dejar salir al servicio, al aseo, para la insulina», eso no es una atención a la discapacidad, eso es un apoyo al examen y se acabó». | **Equipo Rectoral**

32. El rendimiento académico de los estudiantes universitarios con discapacidad en España. Fundación ONCE. 2022.

«Se supone que ninguna adaptación va en contra de ninguna competencia de ninguna asignatura, es decir, la exigencia siempre va a ser la misma, ¿qué damos? ajustes razonables, que lo hemos llamado así toda la vida, pero que luego se puso de moda esto de adaptación, es un ajuste razonable.... Yo siempre digo, es como el que mi hijo tiene gafas, es miope, ¿no le vas a dejar usar las gafas en clase?». | **SAD**

La necesidad de **contar con una cierta homogeneidad y un criterio unánime en todas las universidades para realizar adaptaciones y ajustes razonables** se convierte en una demanda expresada desde diferentes grupos y en diferentes aspectos. Esta falta de homogeneidad está relacionada con la necesidad expresada, principalmente por las Unidades y los Servicios de Atención a la Discapacidad, como ya vimos en el apartado anterior, de contar con una estructura sólida y homogénea de estos servicios a nivel estatal que garantice su calidad y consolidación.

**ES NECESARIO
CONTAR CON
UNA CIERTA
HOMOGENEIDAD
Y UN CRITERIO
UNÁNIME EN TODAS
LAS UNIVERSIDADES
PARA REALIZAR
ADAPTACIONES
Y AJUSTES
RAZONABLES**

«A veces te encuentras situaciones que, en una universidad... trasladamos que no podemos hacer adaptaciones significativas, y otra universidad las hace. Esto no es bueno para nadie, es decir, las universidades tenemos que intentar tener una cierta homogeneidad». | **Equipo Rectoral**

«Pues yo veo en mi facultad, en la Universidad X, una realidad totalmente distinta porque los profesores colaboran, colaboran, pero a manos llenas, yo les digo que necesito una adaptación y puedo elegir entre algunas pocas que están ya escritas y puedo poner «otros», otra adaptación, y escribir la adaptación que necesito». | **Estudiante**

«Yo entré en la universidad en 2013, y no me han empezado a hacer adaptaciones ni nada hasta 2019 y hasta el curso 2019-2020 no me dieron ninguna adaptación, durante todo ese tiempo yo estaba luchando contra corriente, o sea, cada dos años tenía que dejar la universidad durante un año solo para recuperarme lo suficiente para poder volver a cogerme cuatro asignaturas... agradezco las adaptaciones, y es que ahora puedo estudiar todos los años». | **Estudiante**

La accesibilidad en los materiales curriculares y los contenidos y las adaptaciones necesarias está estrechamente relacionada. **Cuando éstos cuentan con una mayor accesibilidad en su diseño es menor la necesidad de realizar adaptaciones en el alumnado.**

«Esta bastante bien porque en mi caso los temarios sí que fueron bastante accesibles con lo cual no necesita adaptaciones». | **Egresado**

EL PRINCIPAL PROBLEMA QUE ENCUENTRA EL ALUMNADO EN LA REALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS ES LA DISCRECIONALIDAD POR PARTE DEL PROFESORADO PARA EFECTUARLAS O NO

Las limitaciones y dificultades para la realización de adaptaciones y ajustes razonables son suficientemente esclarecedoras desde la perspectiva del alumnado, con la información relatada de su experiencia ante la necesidad de contar con algunas de estas medidas de apoyo especiales. El **principal problema encontrado por el alumnado en la realización de las medidas es la discrecionalidad por parte del profesorado para efectuarlas o no**. Como hemos analizado más arriba, la obligatoriedad para la realización de las adaptaciones está parcialmente desarrollada entre las diferentes universidades (medida reforzada para garantizar la inclusión en la nueva LOSU)³³. De tal modo que el alumnado percibe la medida como voluble, puesto que la realización dependerá de cada universidad, y más concretamente, la percibe sometida al criterio del profesor o profesora particular, situándolo así en posiciones de incertidumbre y vulnerabilidad ante la decisión última de éste, y todo ello, a pesar de la indicación desde el informe emitido desde los órganos técnicos competentes, los SAD.

«Yo creo que todos tenemos un poco experiencias similares de que las adaptaciones, diga lo que diga la ley, para las adaptaciones es una sugerencia, y el profesor las realiza si le apetece, entonces es que es lo que habéis dicho que, si te encuentras con un buen profesor que quiere ayudarte, no tienes problemas, si te encuentras con uno que no te quiere ayudar, no van a hacer nada. Yo he tenido problemas con profesores, he hablado con la oficina de inclusión y su respuesta ha sido ‘me ha dicho que no te va a hacer las adaptaciones’»
| **Estudiante**

«Tampoco pueden, digamos, exigir a ningún profesor según qué cosas si pueden digamos persuadir de forma bastante convincente, pero bueno, al final la decisión última si te quieren

33. Artículo 37.2. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

denegar una adaptación es el profesor y eso lo dejo, nos lo dejó bastante claro, en su momento cuando nos reunimos desde el Consejo con el técnico, nos dejó bastante claro que realmente él no tenía ninguna capacidad de imponerle a nadie, ninguna adaptación que realmente había libertad de Cátedra». | **Estudiante**

«Que hay bastantes diferencias entre las universidades, entonces, aunque igual es una ley general, pues luego dentro de cada una se gestionan diferente los recursos y los apoyos que te dan, por poner un ejemplo, en Madrid la experiencia que yo he tenido es que tenían pues una cartera de servicios por así decirlo que cubren. Y que de ahí como quieras salirte un pelín de ahí, ya no, es muy complicado». | **Estudiante**

«Había algunos profesores que sí que entendían que yo necesitaba más tiempo y otros que no, porque para ellos pues no, no era necesario, por lo tanto, hubo algunas asignaturas que sí que me dejaron más tiempo y me dieron esa facilidad...y había otros profesores que no, que no me lo permitían». | **Egresado**

Además del alumnado, este factor de negación del profesorado a realizar los ajustes razonables indicados, también es expuesto desde otros grupos de interés, en este caso, apuntamos el testimonio desde un equipo rectoral.

«Encontramos otros ajustes que son totalmente razonables y que tenemos al profesorado en contra, y que se niegan a aplicar esos ajustes. El otro día, por ejemplo, estaba discutiendo, no pondré, no diré detalles, ¿no?, pero profesores que me decían que no querían darle un poco más de tiempo al estudiantado en su facultad». | **Equipo Rectoral**

Asociado a la realización de adaptaciones, el alumnado también se pronuncia sobre la **actitud hacia el estudiantado de algunos profesores**. Demanda que debería ser más proactiva, como hemos visto más arriba, con decisiones que no estén sujetas a criterios individuales para ofrecer una respuesta académica adecuada ante las adaptaciones que pueda requerir el alumnado; pero también demanda en el profesorado actitudes relacionadas con factores

**EL ALUMNADO
SEÑALA RETICENCIAS
EN EL PROFESORADO
PARA REALIZAR LAS
ADAPTACIONES Y
ACTITUDES POCO
PROACTIVAS**

interpersonales y relacionales, como una mayor cercanía al alumnado y sensibilización respecto a la discapacidad. Este resultado coincide con el encontrado en un estudio con estudiantes con discapacidad³⁴ (Moriña, A. y Carballo, R., 2020), en el que éste consideraba fundamental la actitud positiva por parte de los docentes, que permitiera el establecimiento de relaciones de confianza y que se caracterizara por la empatía.

«Mi experiencia con el profesorado en general ha sido buena. Aunque me gustaría que fueran más cercanos a los alumnos, muchos hacen estrictamente lo que indica el protocolo o adaptación, pero no tienen en cuenta las necesidades emocionales de la persona con discapacidad». | **Estudiante**

«Por ejemplo, una de las medidas también que solía pedir es que me pusieran en primera fila, pero el profesor, había algunos profesores como que no se les informaba y no me querían poner en primera fila». | **Estudiante**

«Probablemente todavía mucha gente desconoce cuál es el concepto de inclusión ¿no? es estar, pero sentirse parte, ¿no? y sentirse parte es que haya un cierto grado de empatía de las instituciones hacia las personas con discapacidad». | **PDI experto en discapacidad**

EL ALUMNADO SEÑALA LAS CREENCIAS DEL PROFESORADO PARA EXPLICAR ALGUNAS DE LAS RETICENCIAS

El alumnado señala las **CREENCIAS DEL PROFESORADO PARA EXPLICAR algunas de las reticencias**, o negativas, para no realizar las adaptaciones, como la percepción de que es una facilidad o ventaja respecto al resto del alumnado.

«También había una sensación constante de que cada adaptación que necesitaba, cada dificultad que tenía que comunicar, tenía que partir como de una especie de lucha mía, ¿sabes?, como de tener que perseguir cada, bueno, casi como la sensación de acabar pidiendo favores». | **Egresado**

«Había problemas, porque allí era ya también dependiendo del profesor, porque un profesor te puede decir que sí o que no, y claro, y la cosa y te encuentras en situaciones como con un profesor

34. Moriña, A. y Carballo, R. Universidad y Educación inclusiva: Recomendaciones desde la voz de estudiantes españoles con discapacidad. (2020)

de histología, que te dice 'es que no te pude dar este examen de desarrollo porque si te lo daba a ti, entonces me puede venir otro alumno u otra alumna al día siguiente pidiéndome que le haga exámenes de desarrollo'». | **Estudiante**

«Con el equipo de la Oficina de Atención a Personas con Discapacidad o lo que sea, muchas veces te dicen sí, nosotros, por lo menos las conversaciones que yo he tenido con ellos, nosotros mediamos, pero, si no es una adaptación que ya está establecida, que está recogida, que conocemos, muchas veces es una pelea por parte también de ellos con el equipo docente». | **Egresado**

Estas limitaciones y **dificultades reveladas para la realización de adaptaciones suponen que, en ocasiones al alumnado se desmotive y renuncie en su interés de solicitarlas**. Recordemos, además, que la estigmatización que conlleva identificarse o pronunciarse como persona con discapacidad era una de las causas por las cuales el alumnado con discapacidad no acudía a los SAD. Esta contrariedad, la negativa de solicitar alguna medida de acción positiva, está relacionada con la visibilización e identificación abierta de su situación. El alumnado esgrime la consecuente discriminación que puede sufrir por parte del profesorado, situándolo así en una situación de desigualdad, de sobreesfuerzo o de limitación en sus estudios y de inseguridad.

**LAS DIFICULTADES
PARA LA REALIZACIÓN
DE ADAPTACIONES
HACEN QUE, EN
OCASIONES,
EL ALUMNADO
SE DESMOTIVE
Y RENUNCIE A
SOLICITARLAS**

«Es, sobre todo, el miedo al profesor, a cómo va a reaccionar, a no reclamar mucho porque tienes miedo de que el profesor te coja manía y te pueda dificultar la carrera, porque, es que, hombre, también depende, porque eso es así porque el profesor es el que al final decide cómo hacer el examen». | **Estudiante**

«Menos de un 20% de las personas con enfermedad inflamatorio-intestinal tienen un grado de discapacidad reconocido, por lo tanto, todavía es más complejo el solicitar adaptaciones cuando ni siquiera tienes ese respaldo». | **Egresado**

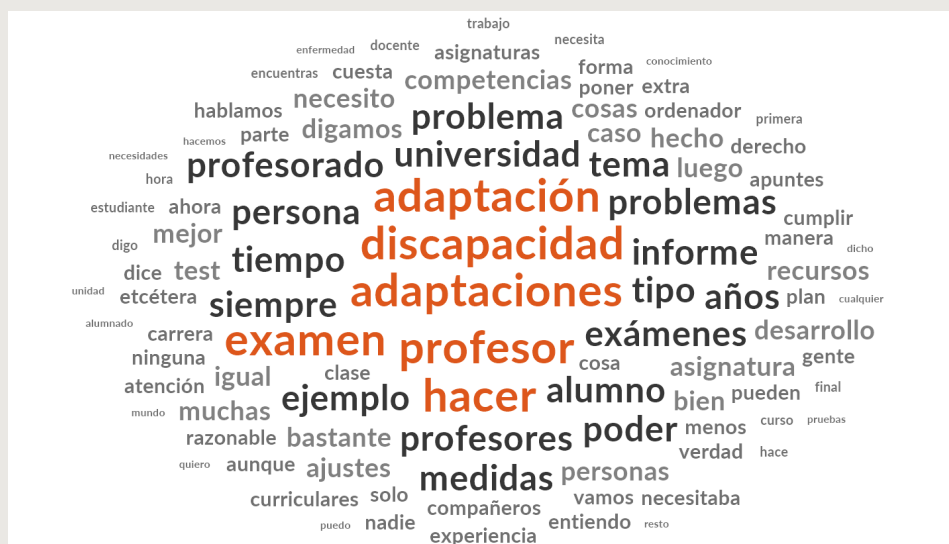


Imagen 5. Las adaptaciones y ajustes razonables (nube de palabras)

3.4.2. La formación en inclusión y la atención a la discapacidad

Los diferentes grupos de la comunidad universitaria entrevistados **confirman las reticencias y negativas del profesorado para realizar adaptaciones**. Además, aparecen dos factores principales a los que se atribuyen estas reticencias. El factor más importante es **la falta de formación del profesorado en atención a la discapacidad como principal barrera** para una adecuada atención a la discapacidad en general y, específicamente, para la realización de los ajustes razonables pertinentes hacia el alumnado con discapacidad. También queda confirmada en el resto de los grupos, otro factor, **la discrecionalidad a la que está sujeto el profesorado**, antes mencionada por el alumnado, para realizar las adaptaciones. Esta percepción de falta de formación del profesorado coincide con los resultados del «Informe sobre las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz» (Junta de Andalucía, 2022) donde se concluye que algo más de la mitad del estudiantado manifiesta que el profesorado no tiene la formación necesaria para la atención a las personas con discapacidad. Así mismo, más de la mitad informa haber tenido dificultades para seguir las clases con normalidad. En el mismo estudio cerca de la mitad de los/as tutores/as de alumnado con discapacidad responde que no ha recibido ninguna formación específica, algunos han recibido indicaciones o recomendaciones desde las instancias pertinentes universitarias o por parte del equipo docente, otros/as ninguna, y solo el 11% ha realizado cursos de formación.

LA FALTA DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD ES LA PRINCIPAL BARRERA PARA LA REALIZACIÓN DE ADAPTACIONES

«A partir de ahora, si un profesor no quiere hacer una adaptación porque dice que no, porque no va con los criterios, o sea, que no va con las competencias de la asignatura, o cualquier cosa, necesitamos un informe razonado del departamento, aprobado por el Consejo de Departamento...no puede quedar a criterio individual que un profesor del Departamento es el responsable de la decisión». | **Equipo Rectoral**

«Nos seguimos encontrando cada año pues determinados perfiles de profesor que son reacios a la aplicación de adaptaciones, que no tienen claras muchas cosas, y muchos de ellos están en cargos de responsabilidad». | **SAD**

«Había veces que yo iba a hablar con profesores y tampoco me decían pues no sé, no sé, háblalo con delegación o con los directores o con nadie tenía conocimiento de qué se debía hacer antes esa situación». | **Egresada**

«Todavía hoy que justificar esas adaptaciones, o que el profesorado tenga que realizarlas. En algunos casos, porque también a veces nos hablan de que no tienen la formación suficiente para poder hacerlo, pero nosotros también, porque también existe un poco esa idea de ‘esa no es mi función’». | **Equipo Rectoral**

«Es verdad que nos hemos encontrado con las reticencias de algunos profesores, de tener que hacer cualquier tipo de adaptación, unas veces porque no saben, porque no tienen la formación que se necesita, y otras veces porque directamente no quieren porque no lo ven necesario, esto es así». | **Equipo Rectoral**

«Mi experiencia, la verdad, en aquel momento es que no, que no estaban muy preparados, la verdad, sobre todo porque, a veces las personas con discapacidad nos enfrentamos a tener que dar explicaciones constantes y la verdad es que eso es muy desagradable». | **Egresada**

**ALGUNAS
RETICENCIAS DEL
PROFESORADO
SE ATRIBUYEN A
LA PERCEPCIÓN
SESGADA QUE PUEDE
TENER SOBRE LA
IMPOSIBILIDAD PARA
LA ADQUISICIÓN DE
LAS COMPETENCIAS
EN LA MATERIA**

Algunas reticencias del profesorado en la realización de las adaptaciones son atribuidas a la percepción sesgada que puede tener éste **sobre la imposibilidad para la adquisición de las competencias necesarias de la materia si realiza los ajustes indicados.**

«Se está intentando hacer un trabajo de sensibilización con el profesorado... y en algunas personas, no en todas, pero en algunas personas produce un poco de resistencia, sobre todo por la preocupación de que estos cambios no garanticen que se alcancen todos los..., bueno... todas las competencias que deben alcanzarse en esa materia concreta». | **Equipo Rectoral**

«Yo pienso que el profesor, en su cabeza, dice esto es lo que yo entiendo por calidad en mi asignatura, esto es lo que tú tienes que aprender, esta es la metodología, y yo de ahí no me salgo.

Eso es lo que yo pienso, y también voy más allá, y ahí ya da igual que seas joven o mayor, es una cuestión de aprendizaje». | **Estudiante**

También se advierte entre las personas entrevistadas la falta de interés en la realización de las adaptaciones por parte del profesorado por el esfuerzo que les pueda suponer, denotando la falta de sensibilización y empatía hacia el alumnado con discapacidad.

«En general el profesorado colabora mucho, pero a veces, claro, llevar a cabo todas estas adaptaciones implica un trabajo considerable e implica cambiar las metodologías, los tipos de exámenes, etcétera». | **Equipo Rectoral**

«Alguno ya se pone un poco más reticente y dice 'que yo no tengo por qué hacerle estas adaptaciones, esto me supone más trabajo'. | **Equipo Rectoral**

«Hay veces que la resistencia viene porque no sé cómo aplicarlo, por tanto, si me pones a lo mejor unos recursos, algunas personas que me puedan servir, una unidad de apoyo al profesorado, pues a lo mejor podríamos solventar algunos de los problemas que tenemos». | **Equipo Rectoral**

En la narrativa analizada también se encuentra la reproducción del discurso mantenido por el profesorado para eludir la realización de adaptaciones, donde **se vuelve a evidenciar la falta de formación en atención a la discapacidad y sensibilización del profesorado** con el tema, así como la consecuencia sobre los procesos de exclusión que vive el alumnado y la discriminación que puede estar sufriendo (el profesorado puede considerar que ni siquiera es su alumnado, y los denomina «vuestros estudiantes» para referirse a alumnado que es atendido en los SAD).

LA FALTA DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD Y DE SENSIBILIZACIÓN INFLUYE EN PROCESOS DE DISCRIMINACIÓN DEL ALUMNADO

«Parte de las quejas de los profesores eran, 'claro, pero es que vuestros estudiantes', es que no, es que no son mis estudiantes, es que son tus estudiantes, y tienes la obligación por ley de darles cobertura a sus necesidades para que puedan participar del sistema, pero no porque lo diga yo sino porque lo dice la ley, la Convención te dice que hay que hacer los ajustes razonables, la LOSU te dice que hay que hacer los ajustes

razonables, el Estatuto de los Estudiantes te dice que tienen derecho a recibirlos, todavía eso falta». | SAD

«Las reticencias de los propios profesores que entienden que tener que adaptar la práctica, por lo que te decía al principio, porque te dicen ‘si yo se lo pongo más fácil, luego, cuando llegue a su puesto de trabajo, esto no va a pasar’, como si tú estuvieras haciendo un bien por ser un buen samaritano y no estuvieras cumpliendo con la norma». | SAD

LA OBLIGATORIEDAD DE LA FORMACIÓN EN ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD DEL PDI DE NUEVO INGRESO ES SEÑALADO COMO UN ASPECTO IMPORTANTE DE LA LOSU

Cabe recordar que **uno de los puntos fuertes valorados en la LOSU** es la relacionada con la obligatoriedad de algunas medidas y prácticas inclusivas ya realizadas por algunas universidades, entre ellas resaltaba la **obligatoriedad en la formación en atención a la discapacidad del PDI de nuevo ingreso**.

«La LOSU sí que ha favorecido el que todo el profesorado que llega a la universidad, tenga que pasar por un plan de formación obligatorio, cuando antes no lo era. En nuestra universidad, por ejemplo, ese plan incorpora dos cursos». | PDI experto en discapacidad

La formación del profesorado se considera como un punto clave en la inclusión del alumnado con discapacidad. Como hemos analizado, su papel es esencial en la realización de las adaptaciones, pero también **la formación del profesorado es determinante para la detección y derivación de alumnado susceptible de ser atendido en los SAD**, que no está identificado por estos servicios, pero que puede necesitar una atención o medida de apoyo.

«Tenemos que intentar formar al profesorado para que detecte a aquellos chavales con necesidades y nos los manden, aunque luego nos los manden y digan yo no lo he podido, no es nuestro, digo el chaval, no, no está aquí, no lo tenemos en la base de datos, pero mándalo y a lo mejor lo manda y entonces digo sí que es un chaval con NEAE». | SAD

Las actitudes negativas del profesorado hacia el estudiantado con discapacidad, así como las reticencias y objeciones reveladas a la realización de adaptaciones **denotan la falta de formación e**

información del profesorado para dar una respuesta educativa adecuada a las necesidades del alumnado con discapacidad.

Como hemos analizado, esta falta de formación del profesorado es considerado como el factor más importante para la inclusión del alumnado y su éxito académico.

Afortunadamente, desde muchas universidades **han desarrollado actuaciones formativas** orientadas a paliar este déficit con planes específicos de formación, principalmente de programas de formación concretos dirigidos a PDI. Otros están dirigidos a la comunidad universitaria general.

CADA VEZ SE VAN DESARROLLANDO MÁS ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS TANTO A PDI COMO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA GENERAL

«Los cursos nuestros intentan que sean lo más ajustados a lo que veo que necesitan, entonces hemos hecho cursos de lo que hacemos es la atención más o menos, te digo el título: ‘Atención a la discapacidad y NEAE en docencia y ajuste razonables’». | SAD

«En cuanto a contenido, algunos más centrados en estrategias de diseño universal y accesibilidad y otros más centrados en atención a determinados colectivos, fundamentalmente en tres casos que ya os he dicho: Asperger, TDAH y dislexia». | Equipo Rectoral

«Fundamentalmente destinado al PDI y al PTGAS que comienza su andadura académica, ¿no?, que empieza en la universidad, que tenga una formación general de muchas cosas, porque, al igual que el alumnado en el primer año no sabe de todos los servicios de que dispone, pues el PTGAS y el PDI lo mismo, entonces, una visión global de la universidad donde se incorpora el tema de la discapacidad». | SAD

Estas actuaciones formativas dirigidas al PDI también presentan numerosos inconvenientes y, en ocasiones, no ofrecen el resultado esperado. De tal modo que se verbalizan también las limitaciones encontradas y las necesidades detectadas. **La primera limitación sobre las acciones formativas está relacionada con la falta de interés general por parte del profesorado en la materia, lo que se traduce en una baja participación.**

«Hemos tenido la formación para PDI a través de los cursos de microcredenciales, pero te tengo que decir que de mil profesores aproximadamente que tenemos en la universidad, se han matriculado doce personas». | **Equipo Rectoral**

«Lo que te encuentras es que la gente que viene es la que ya está motivada para ese perfil, ¿no? Entonces, pues hay perfiles que no están motivados. Y esos son los que deberían pasar por el curso». | **SAD**

«La universidad está como ahí en esa élite académica intelectual, un poquito carga también, depende de la Universidad, y creo que les cala menos o acceden menos a este tipo de formaciones». | **Egresada**

OTRO OBSTÁCULO ES QUE LA OBLIGATORIEDAD DE LA FORMACIÓN SE LIMITA AL PROFESORADO DE NUEVO INGRESO

Otro obstáculo es que la obligatoriedad para la formación sólo se circunscribe al profesorado de nuevo ingreso, el resto, que es la gran mayoría, queda exento, con el hándicap que se convierte en una medida de éxito a muchos años vista.

«Lo tenemos, pero deficiente, porque yo creo, y esto, en esto la LOSU si que es un reto, porque la LOSU incorpora la obligación de la formación al inicio, durante, es decir, la formación, la formación docente para el profesional, la formación pedagógica, la formación didáctica, la promoción, el conocimiento de recursos, para el profesorado novel y para el resto...» | **Equipo Rectoral**

«Al firmar el contrato deberías tener una formación sobre atención a la diversidad en el aula, y todos los que no han pasado por esa formación deberían pasar en un plazo no mayor a cinco años». | **SAD**

Algunas personas entrevistadas consideran más oportuna otro tipo de formación y sensibilización que **no sea tan general, sino una formación dirigida y específica y que puede ser más exitosa**. La formación a demanda, centrada en las particularidades de cada facultad o centro y la formación dirigida hacia el equipo docente con alumnado con discapacidad, donde se les instruye más directamente,

parece ser la fórmula adoptada por algunas universidades y con resultados satisfactorios.

**LA FORMACIÓN A
DEMANDA, DIRIGIDA
Y CENTRADA EN CADA
PARTICULARIDAD,
PUEDE SER MÁS
EXITOSA QUE LA
FORMACIÓN GENERAL**

«Hacemos de coordinadores, la oficina reúne a los profesores en una sala y le dicen, mira, tiene usted aquí un alumno con tal o con cual, y entonces yo los veo como que no han hablado en un año, igual hasta se llevan mal, y entonces yo creo que ahí hay una tarea casi ingente de trabajo, de sensibilización, que no va por hacer un documento que no se van a leer». | SAD

«Claro, es que ofreces cursos de formación y luego la gente no va, a ver, pasa en general, que se apuntan y no van, pero con estos temas yo creo que hasta que no te toca, ¿no?, y dices, ostras, que tengo un alumno con ceguera en clase, la gente no se preocupa». | SAD

«Al profesorado de esa facultad es darle una formación pues a demanda, cuando el decanato nos lo pide, se organiza una formación muy concreta, se certifica para quien lo desee, pero es una formación cercana que nos ha dado muy buenos resultados». | PDI experto en discapacidad

«Hemos conseguido un plan formativo anual, que vamos por todas las facultades impartiendo formación a los docentes, de los casos más relevantes que tienen, ¿qué hacemos?, hacemos una reunión importante con el tercer sector». | SAD

«Hablamos con todas las facultades, constituimos un grupo con todas las facultades y en cada facultad se creaba un grupo formado por miembros de distintos departamentos y aprobado por Junta de Centro, y se le daba la función de ser los supervisores, promotores de formación por cada facultad, qué había que hacer en cada facultad, es decir, trasladábamos la parte superior de todos los Vicerrectorados que están dentro de la estructura de la universidad a esos equipos de las facultades». | PDI experto en discapacidad

«Es verdad que ahí hay un déficit que se supone que esta formación también del profesorado correspondería a las unidades de atención a

la discapacidad, pero claro, pues lo que hemos hablado antes, tienen las limitaciones que tienen y llegan hasta donde llegan». | **PDI con discapacidad**

«Formación generalista y de oficio la descarto, no funciona, y hablamos con la autoridad que era el fracaso, venimos experimentados, tiene que ser a demanda y específica, algo concreto». | **SAD**

Además, relacionado con esta ineficaz idea de formación general, se manifiesta que la formación puntual en necesidades concretas de discapacidad no es viable ni tampoco útil.

«Creo que tendrían que ser formaciones específicas de cada discapacidad. Y es imposible porque hay un montón de discapacidad. Lo que sí se podría hacer es un curso bueno, con unas pinceladas y con un poco de sentido común, sobre todo, porque falta mucho en la universidad». | **Estudiante**

**SURGE LA
PROPUESTA DE QUE
LA FORMACIÓN SE
CONSIDERE CRITERIO
VALORABLE U
OBLIGATORIO EN LAS
ACREDITACIONES Y
EVALUACIONES DEL
PROFESORADO**

Por otro lado, y como solución a esta falta de obligatoriedad en la formación de una parte considerable aún del profesorado, surge la propuesta de ser considerada como un **criterio valorable u obligatorio en las acreditaciones y evaluaciones del profesorado**, como orientación y estímulo del profesorado en esta formación.

«Al firmar el contrato deberías tener una formación sobre atención a la diversidad en el aula, y todos los que no han pasado por esa formación deberían pasar en un plazo no mayor a cinco años». | **SAD**

«Eso debería estar incluido casi como algo obligatorio en nuestros currículos, eso debería estar en la ANECA, en el currículum de la ANECA como algo favorable». | **Equipo Rectoral**

«En un modelo de evaluación de reconocimiento de méritos, bien para la acreditación o bien para otro tipo de mérito, como pueda ser sexenios o lo que sea, pues claro, se le valora al profesorado en esa dirección el profesorado va a reconducir su mirada hacia allí». | **Alianzas**

«El análisis que hacemos de quién participa en estos cursos del PDI, es inversamente proporcional a la importancia del cargo, me refiero de la categoría, catedrático y titulares nadie, y todo lo que es profesorado asociado, profesorado ayudante doctor, pues participan, mayoritariamente por una parte por todo lo que supone el proceso de acreditación y de estabilización en la universidad como PDI». | PDI experto en discapacidad

■ EL RETO DE LA FORMACIÓN PARA LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. EL DUA (DISEÑO UNIVERSAL PARA EL APRENDIZAJE)³⁵

Esta necesidad de formación del profesorado manifestada en todos los grupos entrevistados se concreta en un tipo de formación específica, presentándose en el discurso como un factor decisivo. Se plantea la necesidad de una **formación del profesorado sobre metodologías inclusivas, concretamente en DUA** (Diseño Universal para el Aprendizaje), como un avance para la inclusión académica y como solución a respuestas reactivas y parciales, donde se eliminan barreras de accesibilidad a los contenidos y materiales, y el profesorado puede responder mejor a las particularidades del mayor número posible de alumnado con discapacidad, pasando las adaptaciones a situaciones más puntuales. Como hemos comentado anteriormente, el alumnado mencionaba que no necesitaba adaptaciones cuando los materiales ya eran bastante accesibles.

LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN METODOLOGÍAS INCLUSIVAS, CONCRETAMENTE EN DUA (DISEÑO UNIVERSAL PARA EL APRENDIZAJE) ES CLAVE PARA LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

«Yo insistiría mucho en la formación, formación del profesorado y formación de las personas que se dedican a la diversidad de las universidades, y formación en qué, no formación en casos concretos de discapacidad, sino una formación más amplia sobre diversidad, sobre metodologías, a los docentes, metodologías inclusivas y sobre temas de Diseño Universal para el Aprendizaje». | PDI experta en discapacidad

La capacitación y formación en DUA del profesorado se presenta como el modelo «clave» para superar las dificultades en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en las posibles adaptaciones o ajustes razonables a realizar. El DUA, entendido como un marco

35. Punto 26. Observación general núm. 4 (2016) sobre el derecho a la educación inclusiva. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

**AUNQUE LA LOSU
NO MENCIONE
EXPLÍCITAMENTE
EL DUA, SÍ RECOGE
LA ACCESIBILIDAD
UNIVERSAL COMO
UN DERECHO DEL
ALUMNADO EN SU
FORMACIÓN**

para mejorar y optimizar la enseñanza y el aprendizaje de todas las personas basado en los conocimientos científicos sobre cómo aprenden los seres humanos³⁶, proporciona un enfoque flexible que se adapta a las diversas necesidades de los estudiantes mediante entornos de aprendizaje inclusivos, permite que todo el alumnado pueda participar en los procesos educativos y promover el éxito en sus estudios. Aunque la LOSU no mencione explícitamente el DUA sí habla de accesibilidad universal, y desde normativas anteriores, se promueve el Diseño Universal y Diseño para todas las personas en el ámbito universitario. La LOSU recoge la accesibilidad universal como un derecho del alumnado en su formación³⁷ en concreto la accesibilidad universal de los materiales académicos y los procesos de enseñanza-aprendizaje y evaluación.

«Tenemos que poner en la mirada en el profesorado, por ejemplo, en la formación de profesorado en esta área, en mejorar las estrategias y los métodos de enseñanza-aprendizaje». | **SAD**

«Hay otra manera de enseñar en la universidad que funciona para la diversidad, que va dirigido, por ejemplo, el Diseño Universal para el Aprendizaje, es verdad que comienza con la discapacidad, todos lo sabemos, pero es que ese enfoque funciona para todo el alumnado, para toda la diversidad que tenemos en el aula». | **PDI experta en discapacidad**

«Yo creo que la clave es que todo el mundo se forme en DUA, y que sea obligatorio en las guías docentes, porque entonces nos ahorraríamos muchísimos problemas, o sea, si ya de partida el diseño es universal, pues luego todo el tema de las adaptaciones será más simple o menos necesarias, entonces el DUA es la clave». | **Equipo Rectoral**

«De fomentar lo que el proceso, la metodología de aprendizaje, todo lo que se llama aprendizaje, pues inclusivas, porque es verdad que ahí había un vacío muy grande en la formación del

36. CAST **CAST: Acerca del Diseño Universal para el Aprendizaje**

37. Artículo 33. Derechos relativos a la formación académica. a) A la accesibilidad universal de los edificios y sus entornos físicos y virtuales, así como los servicios, procedimientos, suministros y comunicación de información, los materiales educativos y los procesos de enseñanza-aprendizaje y evaluación. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

profesorado y eso este año hemos puesto, yo creo que toda la carne en el asador en este sentido».

| SAD

Los métodos docentes son objeto de valoración por las personas entrevistadas como elementos determinantes en la inclusión académica del alumnado con discapacidad. Las metodologías inclusivas, en general, y el DUA, en particular, son aplaudidas, entre otros motivos, porque facilitaría o minimizaría las adaptaciones y ajustes razonables, allanando el camino hacia la inclusión. Algunas universidades desarrollan esta formación en sus planes de formación del profesorado.

La relevancia de **la accesibilidad universal y el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) se constituyen como elementos clave para lograr la inclusión educativa del alumnado con discapacidad.**

**LA ACCESIBILIDAD
UNIVERSAL Y EL
DISEÑO UNIVERSAL
PARA EL APRENDIZAJE
SE CONSTITUYEN
COMO ELEMENTOS
CLAVE PARA LOGRAR
LA INCLUSIÓN
EDUCATIVA**

«Dentro de nuestro plan de formación al profesorado, todo el profesorado novel, el profesorado novato, ¿no?, el que entra de nuevo ingreso, desde el año pasado, obligatoriamente, pasa por una serie de cursos, y uno de los cursos es el DUA, el Diseño Universal de Aprendizaje, de forma que ya vayamos haciendo esas capas de nuevo profesorado, tiene que saber qué es y tiene que diseñar sus cursos ya intentándolo al máximo posible». | Equipo Rectoral

«Un curso que hicimos online, diseñado con los principios de Diseño Universal para el Aprendizaje, y los tutores no necesitaban saber la discapacidad que tenía la persona, eran todo estudiantes con discapacidad online, no necesitaban saberlo, podía haber detrás una persona con TEA, una persona sordociega, pero como todo estaba diseñado con antelación para que no generara ningún problema, no surgía la necesidad de preguntar oye, ¿y a ti que te pasa?».

| PDI experto en discapacidad

«Nos gustaron mucho en algún momento que lo pudimos revisar. Son esos planteamientos para mejorar los programas de estudios universitarios. Imaginemos pues todas las cuestiones de diseño universal en ingeniería o en esos ámbitos, no, de conocimiento y que a lo mejor típicamente han

sido ajenos a incorporar de cuestiones de diseño universal o de sensibilidad con la discapacidad o la inclusión». | [Alianzas](#)

SE EVIDENCIA QUE LA FORMACIÓN EN DUA ES UN CAMINO POR RECORRER PARA MUCHAS UNIVERSIDADES

Sin embargo, se evidencia que **la formación en DUA, aún es un camino en el que falta mucho por recorrer para muchas otras universidades**. En general, en la mayoría de las universidades se entiende la formación del profesorado como imprescindible para la inclusión, pero los pasos aún pueden ser equivocados para lograr su eficacia.

«Yo planteo un curso para DUA y, ¿quién se apunta?, los conversos, es como predicar entre conversos, al final se apunta la gente que ya sabe, y se lo cree, y quiere seguir sabiendo, pero es que yo no quiero llegar a esos, yo quiero llegar justo a los que no, a los que me ponen problemas cuando les mandas una adaptación y no la cumplen, o a los que no están haciendo nada, y esa estrategia quizá pueda ser te lo voy a puntuar en docencia». | [Equipo Rectoral](#)

«Yo empecé en 2012 un programa de formación al profesorado sobre discapacidad, y me he dado cuenta de que eso no funciona, porque no voy a formar al profesorado en discapacidad, salud mental, en auditiva, y ahora me he dado cuenta que el profesorado tiene que estar formado en estrategias metodológicas inclusivas y DUA, porque va a responder a los otros, entonces, a mí me da mucho miedo cómo se va a enfocar esa formación inicial que es tan necesaria». | [PDI experta en discapacidad](#)

■ FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN INCLUSIÓN

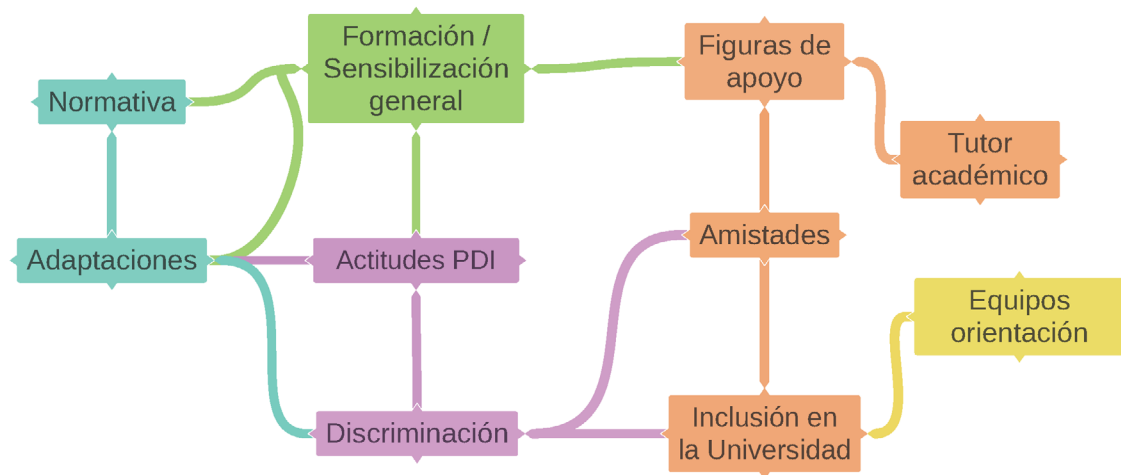


Gráfico 5. La formación en inclusión y la sensibilización

El factor principal que aparece asociado a las carencias en la formación del profesorado en inclusión es la necesidad de realizar desde las universidades **formación orientada hacia la sensibilización y concienciación sobre la inclusión en la comunidad universitaria**, especialmente dirigida al profesorado, aunque no únicamente. Se incide en **la necesidad de formar al profesorado para ofrecer una respuesta adecuada al alumnado**, no solo académicamente, con la realización de ajustes razonables o la adopción de metodologías más inclusivas, sino una respuesta adecuada desde el plano actitudinal, **con actitudes positivas hacia el alumnado con discapacidad**. Además, en el discurso aparece el cumplimiento de la inclusión desde su concepción de los derechos humanos como requisito básico para la excelencia de las universidades.

ES NECESARIA LA FORMACIÓN ORIENTADA HACIA LA SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN SOBRE INCLUSIÓN EDUCATIVA PARA OFRECER UNA RESPUESTA ADECUADA AL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD

«La excelencia de una institución, como puede ser la nuestra, la universitaria, ya debería tener un requisito básico, que es que respete los derechos humanos, si no, qué clase de excelencia, de respeto de derechos humanos, ¿no?, y velar y crear, y estamos hablando que la inclusión es un derecho humano». | **PDI experto en discapacidad**

«Sí que es verdad que hay que trabajar mucho el tema del cambio de actitudes de algún profesorado, que eso sí que es verdad que tenemos también

ese otro abanico de tarea que es la formación y la sensibilización de nuestro personal docente». | **SAD**

«La formación de sensibilización, no solo el profesorado, sino a toda la comunidad estudiantil. Que haya acciones y formación de sensibilización hacia las personas para fomentar la inclusión de los estudiantes con discapacidad». | **Alianzas**

**ES NECESARIA LA
HOMOGENEIDAD
DE CRITERIOS
FORMATIVOS
EN TODAS LAS
UNIVERSIDADES**

En los grupos entrevistados también se considera necesaria la **homogeneidad de criterios formativos en todas las universidades**.

Recordemos que se trata de una demanda expresada desde diferentes niveles, desde la estructura de los servicios de atención a la discapacidad o desde la homogeneidad en la realización de ajustes razonables y medidas de acción positiva.

«A las universidades hay que decirles lo que hay que hacer, y para que también todas las universidades trabajemos por igual, porque si no, hay diferencias, con las consecuencias negativas que tiene, que se establezca una implicación de todos los órganos de gestión, esa corresponsabilidad de todos los órganos de gestión». | **Equipo Rectoral**

«Los retos más importantes que tenemos de cara a la LOSU es cómo vamos a dar un paso en el que todas las universidades vayamos más o menos, tengamos una medida homogénea y la formación, que ahora va a ser obligatoria, y tenemos que diseñar una formación que verdaderamente sea útil y cambie aptitudes, por supuesto, pero fundamentalmente actitudes». | **Equipo Rectoral**

El cambio de actitudes y la sensibilización es una constante asociada a la narrativa de las personas entrevistadas cuando se habla de formación. Se indica la **necesidad de formación en inclusión, y de la concienciación de la problemática, pero desde un cambio en la mirada, que impregne el cambio en la cultura** de la comunidad universitaria, como responsabilidad y compromiso social que corresponde a todos y a todas. Se desprende que el objetivo de la formación en inclusión debería ser el de sensibilizar para promover un cambio de actitudes hacia la discapacidad.

«Si no se trabajan las culturas institucionales, y cuando digo culturas institucionales son las de cada facultad, cada departamento, mal vamos, porque hay que trabajar sobre... de quién es la responsabilidad, y eso requiere políticas muy serias de trabajo, de sensibilización, de formación, pero también de asumir que la responsabilidad del estudiante recae en, no solo, la responsabilidad recae en cada vicedecanato, recae en cada departamento, y en último término recae en cada profesor». | **PDI experto**

«Hace falta una labor importante de enseñar a la comunidad universitaria qué significa ser inclusivo, yo pensaba que esto venía de serie con personas que están en la comunidad académico científica, ¿no? Porque dices, hombre, se te supone un mínimo de conocimiento sobre los problemas de la sociedad, pero no es así, no es así, es más, hay incluso actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, lo cual ya es probablemente mucho peor». | **PDI experto en discapacidad**

«El objetivo tiene que ser que los estudiantes con discapacidad puedan ser esos futuros profesionales, pero también, que los profesionales sin discapacidad pongan en valor a las personas con discapacidad». | **SAD**

«Yo creo que sí, bueno, se trabajara, pues eso, un poco la conciencia, la sensibilidad, el buen uso del lenguaje, determinados términos dentro del profesorado universitario». | **Egresada**

«Esto probablemente conlleve a un cambio actitudinal, en el fondo, cuando la gente es consciente de los problemas de un colectivo es cuando realmente se da cuenta, es que, a veces la gente lo único que necesita es darse cuenta». | **PDI experto en discapacidad**

«Yo creo que es que simplemente, a nivel social, la gente tiene que empezar a normalizarnos a nosotros, a este tipo de gente, tanto a gente con discapacidad o con espectro autista, que es difícil, porque no es que todo el mundo pues, por ejemplo,

**SE DESPRENDE QUE
EL OBJETIVO DE
LA FORMACIÓN
EN INCLUSIÓN
DEBERÍA SER EL
DE SENSIBILIZAR
PARA PROMOVER
UN CAMBIO DE
ACTITUDES HACIA LA
DISCAPACIDAD**

**UNA DE LAS
ESTRATEGIAS DE
CONCIENCIACIÓN
PASA POR LA
VISIBILIZACIÓN Y
EL CONTACTO CON
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

sean malas personas y no quieran, es también el caso de gente que quiere, pero a lo mejor no sabe cómo, y quieren formarse». | **Estudiante**

Una de las estrategias de concienciación es también a través de **la visibilización y del contacto con personas con discapacidad, considerándose la participación de éstas en la formación como esencial**. Se menciona que pueden participar «Alumni», que puedan servir como referentes de éxito de alumnado con discapacidad para la comunidad universitaria. Relacionada con esta idea, la Fundación ONCE emerge como agente que puede canalizar esa formación.

«Hay que visibilizar más, en los programas Alumni, en los Alumni tenemos a una gente, a unas personas de mucho éxito, muy visibles, pero no tenemos personas con discapacidad de mucho éxito, también tenemos que visibilizarlas». | **Equipo Rectoral**

«Le llevaré para que cuente un poquito las dificultades que ha tenido ¿no?, que la gente viva en sus propias carnes, a ver, es un poco eso, lo que falta es contacto con la población, falta contacto, ¿no? Ahí está, no sé de qué manera las universidades deberíamos hacer que este contacto sea mayor». | **PDI experto**

«Sobre todo, que esta formación la dieran personas con discapacidad». | **Egresada**

«Yo creo que Fundación ONCE podría formar al profesorado y al personal de administración y servicios, creo que es competente, por la trayectoria que tiene Fundación ONCE, y creo que debería de hacer sensibilización y concienciación, porque al final, en la universidad, ¿quién la hace, la unidad de discapacidad a la que pertenece y está compuesta por PAS y la directora o director, que es también PDI?, es decir, tenía que venir alguna estructura de fuera a dar una formación de calidad y que sirva para concienciar». | **Estudiante**

■ LA TUTORIZACIÓN ACADÉMICA Y OTRAS FIGURAS DE APOYO DEL ALUMNADO

A lo largo del desarrollo de sus estudios universitarios el alumnado puede contar con diferentes figuras que le apoyen y acompañen en su progreso académico y en el resto de su vida universitaria. La normativa indica que la autonomía de las universidades comprende la organización y desarrollo de actividades de tutoría académica y de apoyo al estudiantado³⁸. Además, recoge en la formación del estudiante el derecho a las tutorías y al asesoramiento, a la orientación psicopedagógica y al cuidado de la salud mental y emocional, en los términos dispuestos por la normativa universitaria³⁹. En el Informe sobre «La inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española» (CERMI, 2020)⁴⁰ se ha visto como prácticamente todas las universidades realizan programas o acciones de tutorización o seguimiento de los estudiantes con discapacidad, que tienen como finalidad brindar apoyo y asesoramiento a los estudiantes con discapacidad en los distintos aspectos que necesiten. Así mismo, en el Estatuto del Estudiante Universitario se establecían las tutorías para estudiantes con discapacidad, expresando en el apartado 1 que los programas de tutoría y las actividades de tutoría deberán adaptarse a las necesidades de los estudiantes con discapacidad⁴¹.

En el discurso de las personas participantes se evidencian los mismos resultados, indicando que las universidades vienen desarrollando actuaciones relacionadas de manera planificada, que suelen recogerse en el marco del Plan de Acción Tutorial. Las universidades relatan **diferentes fórmulas para establecer la tutorización y la creación de figuras que sirvan de referente, de seguimiento y/o de apoyo para el estudiantado con discapacidad**. Algunas de ellas nos informan sobre la coordinación y conexión que se realiza entre los SAD y las facultades o centros, en las que suele primar el enlace con una persona responsable en cada facultad o titulación encargada o especialista en inclusión. También existen programas de profesorado/tutor con tutorías personalizadas y un seguimiento a lo largo de sus estudios, así como programas de mentoría de profesorado, mentoría de alumnado de cursos superiores o como de apoyo entre iguales.

EXISTEN DIFERENTES FÓRMULAS PARA LA TUTORIZACIÓN Y CREACIÓN DE FIGURAS REFERENTES, DE SEGUIMIENTO Y/O DE APOYO PARA EL ESTUDIANTADO CON DISCAPACIDAD

38. Artículo 3. Autonomía de las universidades. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

39. Artículo 33. Derechos relativos a la formación académica. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

40. La inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española. Informe del CERMI Estatal de reforma normativa en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español. 2020

41. Artículo 22. Estatuto del Estudiante Universitario.

«En mi plan de discapacidad lo que hago es pedir a cada equipo decanal, a uno de sus Vicedecanos, que sea el responsable, junto a nosotros, Yo prefiero que el equipo decanal en ese momento me aporte el nombre de algún Vicedecano o el propio Decano o Decana o quien quiera, y con esa persona tenemos la relación». | SAD

«Tenemos una figura muy importante esta figura está en toda la facultad desde todas las escuelas de la Universidad y sería como una figura dentro de esa facultad, que es como nuestro enlace». | SAD

«Tenemos la figura del responsable de atención a la inclusión de cada centro, esto si nos funciona, cada centro tiene un profesor que es responsable de la inclusión y en la entrevista inicial con el estudiante le indicamos la ventaja tiene más conocimiento, conoce más el funcionamiento del centro, conoce al profesorado y es una buena estrategia para estudiantes y nos funciona». | SAD

«Cada alumno tenemos asignado un mentor que es profesor y, aparte también, cuando tengo algún problema, o le comunico a él o también me dieron en correo para que escribiese a la coordinadora de estudios». | Estudiante

**SE MENCIONA
LA FIGURA DEL
ESTUDIANTE
O ALUMNO
COLABORADOR
COMO UNA DE LAS
MÁS RELEVANTES**

Una de las figuras más relevantes mencionadas con las que se cuenta en las universidades para el apoyo del estudiante es **la figura de estudiante o alumno colaborador**, en el que un alumno de la universidad acompaña a un alumno con discapacidad, y dependiendo de la universidad, puede disfrutar de una beca o similar o convalidar algunos créditos. También nos encontramos con el apoyo al estudiante a través de servicios de voluntariado.

«Lo que sí tenemos es una ayuda, no sé si en la otra universidad... de alumno colaborador. Entonces es un alumno que por una cantidad mensual ayuda a otros alumnos, firma como una especie de contrato, en el cual se exponen las tareas donde le va a ayudar, por ejemplo ir a tutoría, a gente de.... pues que suelen tener más dificultad para llegar a tutoría, cambios de clase, etc., pues eso les ayuda». | SAD

«A través de la bolsa de voluntarios, sí que tenemos, desde hace ya años, esas personas, esos mentores, que muchas veces son los estudiantes de cursos superiores, que ayudan a los estudiantes nuevos en general a participar dentro del día a día». | SAD

«Sobre el alumno colaborador, yo veo que dan poca recompensa al alumno colaborador, porque dan dos créditos y no le dan más nada». | Estudiante

El alumnado considera **muy importante contar con referentes que le apoyen y acompañen en sus estudios, y que pueda esto contribuir al éxito académico.** Pueden haber contado con profesorado-tutor, alumno colaborador o mentor, éstos normalmente proporcionan orientación, seguimiento y apoyo en diversas cuestiones que puedan necesitar, tanto a nivel académico o extraacadémico. Para el alumnado es significativo contar con redes de apoyo sociales que le acompañen en el entorno universitario.

ES MUY IMPORTANTE PARA EL ALUMNADO CONTAR CON REFERENTES QUE LE APOYEN Y ACOMPAÑEN EN SUS ESTUDIOS, COMO PROFESORADO-TUTOR, ESTUDIANTE COLABORADOR O MENTOR

«Sí que hay coordinadora de cada grado, hay una coordinadora de bioquímica y sí que ayuda mucho para problemas más de aula y de todo en general». | Estudiante

«Si yo no hubiese tenido la presión, y hubiera tenido un referente, alguien que me acompañara en ese proceso y que me facilitara las cosas, a lo mejor yo no me hubiera visto tan perjudicada a nivel de salud mental como yo acabé la carrera». | Egresada

«Los del voluntariado a la hora de realizar ciertas tareas como puede ser el acompañamiento de la facultad, ¿no? Si como era en mi caso los primeros días, de la residencia de la facultad, de uno que, la verdad, es que fue durante toda la carrera». | Egresado

«Hay alumnos mentores de segundo, que alguna vez les he consultado algo, por ejemplo, querían que me pusiera en contacto con alguna persona de prácticas que haya hecho prácticas con diversidad funcional, porque es un ámbito que me gusta y mira, esta alumna mentora y esta amiga me ayudaron a aprobar también una asignatura de segundo muy complicada». | Estudiante

El alumnado con discapacidad destaca la importancia de **otras redes de apoyo, en este caso de apoyo informal, como los compañeros y compañeras de clase** o amigos y amigas para acompañarles y ayudarles en la etapa universitaria; convirtiéndose en redes fundamentales para su progreso universitario y para amortiguar las dificultades y barreras encontradas.

«Mis amistades, que la verdad es que hacían malabares para cubrirme cuando era necesario, o sea, si me tenía que salir de una práctica o me tenía que ir a casa, pues siempre andaban justificándome a mí». | **Egresada**

«He tenido la suerte de tener un grupo de compañeros en la universidad que me han acogido y aunque aún espero poder sentir más confianza, sin duda estoy mejor de lo que he estado otros cursos». | **Estudiante**

«Tuve suerte también con mis compañeros que ya son amigos de la universidad, que me dejaban fotocopiar los apuntes». | **Egresada**

3.4.3. La participación del alumnado con discapacidad en la vida universitaria

LA PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD EN LA VIDA UNIVERSITARIA, COMO ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES, ES BAJA

Entre las personas entrevistadas se advierte una **baja participación del estudiantado con discapacidad en la vida universitaria, entendiendo ésta como actividades extracurriculares y fuera del ámbito de las clases**, es decir, prácticas deportivas, asociacionismo o las relaciones interpersonales. Las causas que motivan la baja participación están relacionadas con la **falta de adaptación de los servicios extracurriculares, la necesidad de un mayor esfuerzo comparativo con el resto de alumnado y la dificultad de compaginar con el día a día de las clases**. La menor presencia de alumnado con discapacidad no facilita la participación en actividades copadas por personas sin discapacidad.

«La verdad es que cada vez participan menos, lo que sí que participan más es en deporte». | **SAD**

«Es muy bajo porque también son pocos». | **SAD**

«Cuando el simple hecho de seguir el ritmo de productividad de la formación ya es tan exigente para ti, a veces es mucho más difícil que puedas incorporarte a actividades extracurriculares, digamos, porque si ya vas sobrepasado con lo estrictamente necesario, es mucho más difícil que te incorpores a actividades extra». | **Estudiante**

«Yo en mi caso no he tenido experiencias deportivas en la universidad, pero dudo mucho que las hagan o las tengan para la discapacidad visual en concreto o para una discapacidad que necesita así más adaptaciones, la verdad». | **Estudiante**

Las propuestas para revertir esta situación pasan por una **mejor adaptación de los servicios, con una atención más específica a la discapacidad**, que facilite la participación y la inclusión en la vida universitaria. Se indica que el éxito de la inclusión no sólo implica obtener un grado, sino un proceso de normalización de la discapacidad en las universidades mediante su plena participación.

LA FALTA DE ADAPTACIÓN DE LOS SERVICIOS Y DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES LIMITA LA PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD

«El estudiante que tiene discapacidad tiene éxito académico, no solamente si hace el grado, sino si está integrado en la universidad y tiene una vida normal, se ha naturalizado su discapacidad y él tiene una vida normal, entonces en eso creo que tenemos que avanzar mucho, hemos hecho muchas cosas, pero yo creo que tenemos que seguir avanzando». | **Equipo Rectoral**

«Porque también son pocos, entonces yo creo que favorecer que las estructuras estén abiertas a la participación de todos es fundamental y que las personas con discapacidad se vean como sujetos activos». | **SAD**

«Que paguen menos,... ...nosotros intentamos que fuera gratis o que pague la mitad». | **SAD**

Al igual que en la vida universitaria, la percepción de algunos grupos de interés (equipos rectorales, SAD...) sobre **la participación del alumnado con discapacidad en los órganos de representación es escasa. En general, se recoge poca información del propio estudiantado sobre su participación en órganos de**

LA PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN ES MUY BAJA

representación. El alumnado también expresa las causas de su baja participación.

«Estamos en un momento en que está participando muy poco, muy poco, muy poco». | **Equipo Rectoral**

«La presencia de estudiantado en órganos de representación en algunos casos no llegamos ni a cubrirlas». | **Equipo Rectoral**

«Creo que en el Claustro no tenemos a ningún estudiante con discapacidad, ni tampoco, por ejemplo, al frente de las delegaciones de los centros». | **Equipo Rectoral**

«No participé en... bueno, ni en sindicatos de estudiantes ni este tipo de cosas». | **Egresada**

El contexto de participación en general es bajo, es decir, el alumnado tiende a no comprometerse en tareas de representación del estudiantado en los órganos establecidos por la universidad, con independencia de si cuenta o no con discapacidad. Pero en el caso del **alumnado con discapacidad la participación es menor y así se recoge en diferentes referencias.**

«Hay muy poca participación porque hay muy poca participación en general en el alumnado». | **Equipo Rectoral**

«Hemos casi duplicado el número de estudiantes con discapacidad en los últimos dos, tres años, casi duplicado, y seguimos sin tener ningún tipo de representación de estudiantado con discapacidad en ningún órgano colegiado importante de la casa». | **Equipo Rectoral**

Esta baja participación es atribuida por algunos grupos de interés a dos cuestiones principales; por un lado, **el rechazo del estudiantado a ser señalado o identificado como estudiante con discapacidad**, a ser tratado y clasificado como diferente, huyendo así de muestras que puedan definir la discapacidad como identidad. El alumnado con discapacidad desea ámbitos de normalización y de plena inclusión. Como ya hemos analizado, ésta era una de las causas también para no acudir a los Servicios de Atención a la Discapacidad. Y como veremos más adelante, un proceso vinculado a la estigmatización

de las personas con discapacidad y la discriminación a la que se encuentran sometidas de manera frecuente.

«Aquí se llegaron a crear dos entidades. Llegamos a tener dos entidades de estudiantes (con discapacidad). Pero cada vez más los chavales no quieren sentirse que son diferentes y tener una entidad para ellos solos, no». | SAD

«Tiene que ver un poco con la forma en la que cada uno interpreta su discapacidad, y muchos de ellos es como si vinieran preparados de secundaria para pasar desapercibidos, quisieran pasar desapercibidos, como si entendieran el pasar desapercibidos como una forma de que tu discapacidad realmente no existe, no importa, no pasa nada». | SAD

«Pensarán que el hecho de asumir un papel más representativo como que va a poner en primera posición, o en primera fila, el tipo de discapacidad que tiene». | SAD

Por otro lado, se manifiesta el **sobreesfuerzo que supone asumir responsabilidades de representación, siendo una atribución fundamental en el alumnado**. La información es abundante para indicar que requiere un compromiso, dedicación, trabajo y esfuerzo que debe complementarse y compaginarse con las exigencias diarias de la universidad. Este sobreesfuerzo se sugiere que es mayor en el alumnado con discapacidad.

**ASUMIR
RESPONSABILIDADES
DE REPRESENTACIÓN
ES UN SOBRESFUERZO
PARA EL ALUMNADO
CON DISCAPACIDAD
QUE CONDICIONA SU
PARTICIPACIÓN**

«Al final fue mucho trabajo y poca recompensa y al final me tuve que salir». | Estudiante

«Las personas con discapacidad, o con una condición específica, con una necesidad específica, tendemos a reivindicar un poco, pues simplemente por la experiencia que hemos vivido, pero ahí hay un techo de cristal, claramente, y el techo de cristal está en que, pues eso, si todo te lleva mucho más esfuerzo del que le lleva a un compañero que no tiene ningún tipo de condición específica, pues es muy difícil compaginar y conciliar». | Egresada

«Están más centrados los pobres en sacar sus estudios y hacer sus cosas que dirán, ‘encima me voy a poner a ser miembro de la Junta de Facultad, o del Departamento’». | **Equipo Rectoral**

«¿Debería ser así?, sí, claro, pero también es que el estudiante, a ver, bastante tiene con lo que tiene, ¿no? Llega, tiene todas las dificultades en clase, y encima le pides que tenga este esfuerzo extra». | **PDI experto en discapacidad**

«Teniendo en cuenta también eso, o sea, que es añadir unas fuerzas, un sobreesfuerzo, el que tú estás haciendo enorme, mucho mayor que el de otros compañeros. Yo creo que eso también hay que tenerlo en cuenta cuando se habla de la participación en órganos de representación, más allá de animar a que estén presentes, es entender su realidad». | **PDI experto en discapacidad**

«A veces, que no participen a lo mejor no es porque no tengan interés, o sea, es porque se enfrentan a unas barreras enormes, o sea, su día a día en la Universidad no es el mismo a veces, el esfuerzo que tienen ellos y ellas, empleado, para sacar lo mismo que otros, es mucho mayor, y además les pedimos que dediquen el tiempo a ser representantes de tal y demás». | **PDI experto en discapacidad**

**SE DEBE PROMOVER
Y FACILITAR QUE
LA POBLACIÓN
UNIVERSITARIA CON
DISCAPACIDAD SE
REPRESENTE A SÍ
MISMA PARA QUE SUS
REIVINDICACIONES
TENGAN VOZ PROPIA**

Hay consenso en advertir lo importancia de la presencia de estudiantes con discapacidad en órganos de representación. La normalización de la discapacidad pasa por la visibilidad, la denuncia y la demanda de un entorno inclusivo. Si los órganos de representación están copados por alumnos y alumnas sin discapacidad, se asume que los recursos y los esfuerzos se puedan centrar en propuestas generalistas, igualmente muy necesarias, pero que no atiendan a las necesidades específicas del alumnado con discapacidad. Se concluye que **la población universitaria con discapacidad debe representarse a sí misma para que sus reivindicaciones tengan voz propia.**

«Te presentas a todos los alumnos, y luego también ayudan, la otra parte, no sé si habrá más partes, hay una parte que es de igualdad, un grupo de alumnos, pues que hacen diferentes campañas para dar visibilidad a diferentes

temas. Yo estuve tres años en ese grupo y, sobre todo, las campañas son de feminismo, sí, de feminismos». | **Estudiante**

«Asistí al órgano de la Universidad X, y expuse en él los valores de ayudar a los discapacitados, simplemente luché por los alumnos en general, si lo llego a saber, meto más presión». | **Estudiante**

«Tenemos una asociación de estudiantes, una asociación de estudiantes y discapacidad, pero es que la empezamos porque estábamos hasta las narices de que no se nos oyera, de que no se nos incluyera, de que no se nos hicieran las adaptaciones, y estamos solos luchando contra toda la universidad, y ahora, como mínimo, pues sabemos que no estamos solos, somos un grupito de veintitantas personas, pero somos varios y podemos, aunque sea, apoyarnos entre nosotros». | **Estudiante**

«Tienes que procurar que haya un nivel de representación suficiente del colectivo de personas con discapacidad en todos los lugares, donde hay representación de colectivos, por ejemplo, desde el Consejo de Gobierno hasta todas las comisiones de Profesorado, de formación permanente, o las comisiones que aprueban todas las cosas que se deciden en una universidad». | **PDI experto en discapacidad**

«Hay algo básico, y es asegurar que los representantes de estudiantes también sean conscientes que tienen que representar a sus compañeros y compañeras con discapacidad, pero también que sean conscientes que tienen que articular vías para conocer las necesidades de sus compañeros y de sus compañeras, los estudiantes también deben de asumir que tienen que representar las voces de sus compañeros y compañeras con discapacidad». | **PDI experto en discapacidad**

LAS PROPUESTAS PASAN POR UNA MAYOR Y MEJOR COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN DE LOS CANALES Y ÓRGANOS REPRESENTATIVOS Y ELIMINACIÓN DE POSIBLES BARRERAS DE ACCESO

En los grupos entrevistados se recogen opiniones y propuestas orientadas a promover la participación del alumnado con discapacidad en los órganos de representación. Estas **propuestas pasan por una mayor y mejor comunicación, difusión de los canales y órganos representativos y la eliminación de posibles**

barreras de acceso. Que cada alumno y alumna sea conocedor de la existencia de estos recursos y de la oportunidad de participar, así como la de reivindicar las circunstancias particulares y los derechos comunes del alumnado con discapacidad.

«Tenemos que trabajar mucho con lo que son los representantes de estudiantes, para que también sean sensibles a esto y promuevan la participación de sus iguales con discapacidad».

| PDI experto en discapacidad

«El problema es que muchas veces, para que eso ocurra, tiene que haber como una política clara de que no haya barreras para que eso pueda ocurrir, ¿no? Y eso está limitando también. Yo diría que está limitando claramente el que haya un liderazgo de personas con discapacidad dentro de la universidad que lideren verdaderamente procesos de cambio».

| PDI experto en discapacidad

«Hay que promocionar, no solamente la asociación de alumnos sino también la participación en órganos de representación, miembros de Claustro, tanto en PDI, como en PAS, como en estudiantes, que hay un claustro también de estudiantes, y eso hay que promoverlo desde arriba, hay que incentivar, promover, lo mismo que se ha estado promoviendo que haya igual número de hombres que de mujeres, expresamente decir 'tiene que haber X por ciento'».

PDI experto en discapacidad

«Luego por mi parte también, yo he querido presentarme al ADR, que es la asamblea de delegados y representantes, la única facultad donde me han dejado, vinieron, cuando yo estaba en primer curso, a darnos una charla y yo pues no me lo pensé dos veces y aquel primer año salí subdelegada de mi clase, y además estoy, llevo tres años como representante de los alumnos en Junta de Centro».

| Estudiante

**LA BAJA MOVILIDAD
INTERNACIONAL
DE LA POBLACIÓN
UNIVERSITARIA CON
DISCAPACIDAD
ES UNO DE LOS
PRINCIPALES DÉFICITS
DE LAS ACCIONES
INCLUSIVAS**

■ LA MOVILIDAD INTERNACIONAL

La movilidad internacional es percibida como una de las experiencias más significativas de la vida universitaria. La posibilidad de disfrutar de una beca en otro país, experimentar el ámbito académico y el desarrollo de la autonomía personal en otro idioma con la cobertura

necesaria, es uno de los retos inclusivos más indicativos y visibles. No obstante, **entre la población universitaria con discapacidad, apenas se registra movilidad internacional. Tanto es así que se señala como el principal déficit de las acciones inclusivas.**

«¿Cómo podemos las universidades también hacer que nuestros estudiantes con discapacidad, no solamente hagan el grado, sino que también vivan la experiencia universitaria que tienen todos los estudiantes? Entonces, pues el establecer estrategias para la movilidad, pues yo siempre he pensado que tiene que ser también responsabilidad nuestra». | Equipo Rectoral

«El déficit que tenemos ahora mismo es la movilidad (internacional), la movilidad y la mayor incorporación del alumnado con discapacidad a la carrera investigadora. Pero fundamentalmente la movilidad». | Equipo Rectoral

«Mucha gente pues a lo mejor ve, Erasmus, eso no es para mí. Y sobre todo gente con discapacidad, pues puede sentirse un poco frenada». | Alianzas

La falta de recursos no es la causa que limita la movilidad internacional entre la población universitaria con discapacidad. La existencia de convenios con universidades europeas, las ayudas complementarias para estudiantes Erasmus+ Educación Superior⁴², organismos como la ORI (Oficina de Relaciones Internacionales) de cada universidad, los Servicios de Atención a la Discapacidad, las becas internacionales destinadas a facilitar la incorporación del alumnado con discapacidad; programas específicos de Fundación ONCE que promueven estas becas y visibiliza la movilidad, entre otros, es una muestra **del desempeño institucional y la dotación de recursos para este fin**⁴³.

**LA FALTA DE
RECURSOS NO ES LA
CAUSA QUE LIMITA
LA MOVILIDAD
INTERNACIONAL
ENTRE LA POBLACIÓN
UNIVERSITARIA CON
DISCAPACIDAD**

«Y el siguiente año para que hagan la movilidad, les reservamos el dinero, vamos a intentar sacarla para el curso que viene». | Equipo Rectoral

42. Ayudas complementarias al Apoyo individual y Apoyo a la inclusión (Transporte especial/ adaptado del participante en el país de acogida, Acompañantes, Servicios profesionales y Otros gastos específicos derivados de la discapacidad acreditada del participante). Extracto de la guía "Estrategia de inclusión y diversidad programa Erasmus+ 2021-2027." Servicio español para la internacionalización de la educación.

43. Artículo 27. Movilidad internacional de la comunidad universitaria. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU.

«A través de la colaboración con las Oris de las universidades o con la unidad de discapacidad o diversidad funcional de cada universidad se está consiguiendo mucho y se está abriendo mucho paso a la movilidad internacional para personas con discapacidad en las universidades».

| Alianzas

«Proyecto que tenemos en colaboración con Fundación ONCE a través de la charla, Fundación ONCE para acercar las becas y oportunidades que hay para las personas con discapacidades con respecto a la movilidad internacional al final hace que esta inclusión sea mucho mayor».

| Alianzas

«A pesar de eso (de la existencia de recursos), los estudiantes con discapacidad no se mueven. A pesar de que tenemos esos recursos, de que estamos conectados en red, que tenemos el contacto de las universidades de todos los acuerdos Erasmus».

| Equipo Rectoral

Aun así, la cobertura no siempre es la deseada, probablemente porque **los recursos no son homologables en todos los países**. De hecho, España como destino presenta ciertos recelos por el idioma.

«Hay gente que a lo mejor no termina de irse a hacer una movilidad por los recursos o las necesidades que tiene, porque no le pueden garantizar que, en el destino, lo pueda tener».

| PDI experto en discapacidad

«Hay países que les cuesta por esto del inglés, que a los españoles no nos quieren mucho para hacer acuerdos de intercambio».

| PDI experto en discapacidad

**LA BAJA MOVILIDAD
ES ATRIBUIDA AL RETO
DE LA ADAPTACIÓN A
UN NUEVO ENTORNO,
LA NECESIDAD DE
APOYOS O EL TIPO DE
DISCAPACIDAD**

Los recursos no son un problema salvo excepciones, **las causas que motivan la baja movilidad según las personas entrevistadas son varias**. La primera causa que se plantea **es la adaptación a un nuevo entorno**. Esta no siempre es fácil y cuando hablamos de personas con discapacidad, dicha adaptación está condicionada por la superación de barreras y la necesidad de más recursos y apoyos comparados con los requeridos por personas sin discapacidad. Por otro lado, la familia no suele ser un motor de impulso a la movilidad

internacional. La incertidumbre, el miedo, la falta de confianza y un entorno desconocido son sesgos que no actúan como incentivo para animar al alumnado a solicitar una beca de formación o investigación en el extranjero.

«Lo entiendo, porque han tenido que superar múltiples barreras, y una vez que se adaptan a su entorno, pues irse a un país diferente, en el que no sabes si vas a tener las prestaciones que necesitas, pues de alguna manera limita mucho, e incluso las familias». | **Equipo Rectoral**

«Porque no querían de ninguna manera que su hijo o hija saliera, cuando le estábamos garantizando absolutamente todas las prestaciones que tenían aquí, en el país de destino, porque lo que sí tenemos son acuerdos». | **Equipo Rectoral**

«No se van porque el entorno no da confianza, es decir, no el entorno universitario, sino toda la historia personal de dificultades y de barreras que han tenido y que sus familias han tenido que superar». | **Equipo Rectoral**

El tipo de discapacidad también es un factor que condiciona la solicitud de programas de movilidad entre el estudiantado con discapacidad. De igual manera, se marcan diferencias entre la discapacidad física y otros tipos de discapacidad, como la orgánica.

EL TIPO DE DISCAPACIDAD TAMBIÉN ES UN FACTOR QUE CONDICIONA LA SOLICITUD DE PROGRAMAS DE MOVILIDAD

«No la realicé, precisamente por la enfermedad, o sea, para mí era, claro, yo dependía de un tratamiento endovenoso en Hospital de Día». | **Egresada**

«Muchos de nosotros evitamos, o por lo menos no tenemos la oportunidad de vivir esa experiencia, por la patología, también por la dependencia a unos cuidados en casa, pues no puedes irte fuera, no existe la opción, ni siquiera exploré la posibilidad a nivel universitario porque a nivel de salud y de otros factores no, no podía asumirlo». | **Egresada**

«Es más común en discapacidades más físicas, pero no tanto en discapacidades intelectuales, entonces vemos pues que ahí es donde deberíamos de seguir un poco trabajando». | **Alianzas**

Ante el análisis que las personas entrevistadas hacen de la situación identificando los puntos débiles, también lanzan iniciativas, propuestas o comparten experiencias sobre cómo trabajar para favorecer que el alumnado con discapacidad pueda disfrutar y se anime a solicitar estancias en el extranjero tanto para formación como para investigación.

«Hay que trabajar también con la familia a pesar de que estemos con personas mayores de edad, los desaniman mucho». | **Equipo Rectoral**

«Vamos a sacar una convocatoria en dos años, el primer año para hacer como una especie de movilidad virtual, para que se generen las relaciones, que conozcan, que las personas colaboradoras de allí las tengamos bien identificadas». | **Equipo Rectoral**

**SE ADVIERTE QUE
AÚN QUEDA CAMINO
POR RECORRER
PARA ADAPTAR
LOS CONVENIOS A
LAS NECESIDADES
DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
Y GARANTIZAR LA
ACCESIBILIDAD EN
LOS PROGRAMAS DE
MOVILIDAD**

En cualquier caso, se advierte que aún **queda camino por recorrer para adaptar los convenios** a las necesidades de personas con discapacidad y garantizar la accesibilidad en los programas de movilidad.

«Pero seguimos teniendo muchas limitaciones, porque de nuevo no tenemos homologación de estructura en nuestras universidades con las estructuras europeas». | **PDI experto en discapacidad**

«A través de la Erasmus, creo que todavía tenemos que mejorar en lo que es la fluidez de la información y de nuevo porque no tenemos, pese que hay algún proyecto europeo que conozco de manera muy concreta, que intentó hacer estándares europeos en cuestiones de inclusión, pero luego no tenemos que ese producto o ese proyecto se haya trasladado y se haya consolidado en las universidades». | **PDI experto en discapacidad**

«Yo veo que recibo mucha gente de movilidad con una discapacidad tremenda, y vienen, ahora viene una de Italia que viene hasta con un asistente, y yo veo que no soy capaz de mandar a los míos, es verdad que somos muy provincianos, o yo qué sé, nuestros estudiantes no se mueven tanto, no lo sé, pero yo veo que la movilidad,

yo miro la movilidad internacional y yo veo que los estudiantes con discapacidad en España tienen menos movilidad que en el resto de Europa, entonces para mí eso, dentro de la vida universitaria, creo que había que potenciarlo».

| Equipo Rectoral

3.4.4. Prácticas académicas curriculares y extracurriculares

Podemos destacar a partir de lo recogido en las diferentes entrevistas realizadas que las prácticas para alumnado con discapacidad, tanto curriculares como extracurriculares, presentan una implementación muy trabajada tanto por las personas responsables del ámbito académico como por las empresas. No obstante, **el abanico de ofertas es menor para la población con discapacidad, puesto que no todas las empresas ofrecen la adaptación necesaria.** Por otro lado, comparativamente las prácticas extracurriculares son menos solicitadas por el estudiantado con discapacidad.

A PESAR DE LAS ACCIONES DE BÚSQUEDA Y GESTIÓN DE PRÁCTICAS CURRICULARES PARA ALUMNADO CON DISCAPACIDAD, EL ABANICO DE OFERTAS ES PERCIBIDO MENOR POR LA FALTA DE LAS ADAPTACIONES NECESARIAS

«Pero a pesar de estas adaptaciones creo que el número de opciones para realizar prácticas es en general más limitado para personas con discapacidad».

| Estudiante

«Pero seguimos teniendo un déficit de prácticas, lo que se denomina prácticas extracurriculares, que mucho alumnado la hace, y el alumnado con discapacidad no, no porque una vez que acaba el sistema universitario prácticamente lo que quieren es, entre comillas, abandonar la universidad».

| PDI experto en discapacidad

Hay una **puesta en valor de la labor desarrollada por las universidades en la gestión de prácticas así como de la Fundación ONCE con la oferta de becas de prácticas, como las becas Fundación ONCE-CRUE.** La creación de una red de centros de prácticas, acuerdos con fundaciones y empresas con el objetivo de definir y potenciar puestos específicos para estudiantado con discapacidad, son acciones valoradas que se encaminan a conseguir el objetivo final de su empleabilidad.

**SE VALORA
POSITIVAMENTE
LA LABOR DE LA
FUNDACIÓN ONCE
CON LA OFERTA DE
BECAS DE PRÁCTICAS,
COMO LAS BECAS
FUNDACIÓN
ONCE-CRUE**

«El servicio de prácticas el servicio empleabilidad etcétera, hacen un trabajo transversal si tenemos alguna o algún estudiante que necesita algún tipo de adaptación o necesita unas particularidades se ponen en contacto con la unidad o directamente con el servicio y se asegura que el lugar donde las va a prestar sea accesible y si no lo hará en otro sitio, pero es que cuando no nos movemos en el ámbito que hablábamos antes del diseño universal, pues tenemos que ir al de ajuste de lo que hay». | **SAD**

«Pondría en valor lo que ya estamos haciendo en muchos aspectos, el tener una red de centros de prácticas, cada uno diferente, por las prácticas profesionales que se realizan». | **PDI experto en discapacidad**

«Hemos tenido con esta fundación especializada en la colocación de empleo, una reunión con el objetivo de intentar intensificar empleos específicos para nuestros estudiantes, para que nuestros estudiantes y nuestras estudiantes con discapacidad puedan hacer esa incursión primaria en el mundo laboral y además un seguimiento para que sea mantenido en el tiempo». | **SAD**

«Inserta Empleo, dependiente de Fundación ONCE, nosotros ahí tenemos un trabajo de siempre con ellos, con la delegación aquí en x, y gracias a Inserta Empleo hemos conseguido muy buenas experiencias y la consolidación de empleos de muchos estudiantes universitarios con discapacidad». | **PDI experto en discapacidad**

«Yo hace tres años me apunté y no me consiguieron asistente personal, la beca de prácticas sí, pero no asistente personal, así que tuve que rechazarla. Y al siguiente año, que fue el año pasado, sí que la ONCE me consiguió, me subvencionó asistente también y pude ir a las prácticas de la beca de prácticas ONCE CRUE». | **Estudiante**

Algunas universidades informan que el alumnado con discapacidad cuenta con **prioridad para elegir el centro donde desarrollar las prácticas curriculares y extracurriculares, prioridad que también es demandada por el alumnado**. El objetivo es garantizar la

adecuación del puesto para el desarrollo de la actividad y la atención de sus necesidades.

«Nuestros estudiantes con discapacidad son los que primero eligen el centro de prácticas de todo el estudiantado, cuando están en el último curso y van a tener el acceso a las prácticas externas en empresas o en algún sitio fuera de la universidad, los primeros que eligen son ellos, lógicamente para adaptarle el sitio de práctica o la práctica concreta a sus necesidades». | **Equipo Rectoral**

«Creo que se debería priorizar, a la hora de seleccionar las prácticas, tanto si es en universidad como si es en FP, pues intentar priorizar a los alumnos con discapacidad, porque somos los que más difícil lo tenemos. O sea, a la hora de hacer, si es por ranking de nota media y tal, pues que primero elijamos nosotros el centro de prácticas, porque si no luego nos quitan las opciones que a lo mejor queremos». | **Estudiante**

«En la normativa de prácticas hay un artículo que garantiza que se otorgará prioridad en la elección y en adjudicación de prácticas del alumnado con discapacidad, pues con el objeto de que puedan estar aseguradas las medidas de accesibilidad, ¿vale? Incluidas de transporte y lo que son el entorno el entorno de prácticas». | **SAD**

«Todos los estudiantes que tienen, que son usuarios del servicio y que tienen discapacidad, han realizado y están realizando sus prácticas sin ningún tipo de problema. Nos encontramos siempre un centro de prácticas acorde a sus necesidades y las hacen bien». | **Equipo Rectoral**

No obstante, todo lo anterior, también encontramos bastantes referencias a las **dificultades y limitaciones** que en muchas ocasiones son incompatibles con la realización de prácticas extracurriculares. Las personas con discapacidad requieren de un entorno adaptado que elimine barreras para el correcto desempeño del trabajo, así como una flexibilización horaria que optimice el rendimiento.

**LAS PRÁCTICAS
EXTRACURRICULARES
SON POCO
REALIZADAS POR
ALUMNADO CON
DISCAPACIDAD
DEBIDO A LA FALTA
DE ADAPTACIÓN DEL
PUESTO DE TRABAJO**

**SE ADVIERTE
LA DIFICULTAD
DE ADQUIRIR
DETERMINADAS
COMPETENCIAS
PROFESIONALES**

«Para mí lo más difícil de mi etapa universitaria no era el día a día de clases, sino precisamente las prácticas, porque exigían mucho más de mí a nivel físico». | **Egresada**

«Las complicaciones venían con las prácticas, fundamentalmente, porque bueno, no se aceptaban bien. Por ejemplo, no había adaptación horaria de las prácticas y, por ejemplo, en mi caso, la sintomatología, era mucho más intensa en las primeras horas de la mañana, eso es muy frecuente en la enfermedad inflamatorio-intestinal, entonces, pues a lo mejor los retrasos a la hora de ir a las prácticas». | **Egresada**

Determinadas discapacidades pueden ser un condicionante importante a la hora de ejecutar los conocimientos adquiridos. Se relatan casos de personas cualificadas que, por su discapacidad, a priori incompatibles con la labor a desarrollar, pueden tener problemas en la realización de prácticas. Esta incompatibilidad es debatida tanto en el acceso de alumnado a algunas titulaciones como en la advertencia que se realiza ante la **dificultad de adquirir determinadas competencias profesionales** en algunas titulaciones según la discapacidad del estudiante.

«Una alumna que es tetrapléjica y se la admitió en medicina. Sí, y ahora llega a tercero, cuando tiene que hacer las prácticas, y el hospital le dice aquí usted no puede hacer las prácticas, ¿por qué?, pues porque no puede adquirir las competencias de hacer una toma de temperatura, una palpación, ¿y ahora qué tenemos?, pues tenemos una denuncia puesta». | **Equipo Rectoral**

Sin embargo, las universidades o los órganos técnicos encuentran dificultades para que las **empresas acogedoras de prácticas implementen las acciones necesarias** para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

«La facultad y mucho menos la Unidad Técnica de discapacidad y demás no tienen ningún, bueno, prácticamente ninguna capacidad, digamos, ninguna competencia, una vez las prácticas están ya adjudicadas, para, digamos obligar a la entidad a que proporcione el material, servicios tecnológicos accesibles». | **Egresado**

«Estamos viendo últimamente, en medicina, por ejemplo, estudiantes con verdaderos problemas, pues un estudiante que tiene un brazo inútil, directamente, lo dice él incluso, porque lo dice el informe médico, y estudia odontología, y quería hacer las prácticas de cirugía bucal y el profesorado y el departamento dice que no, que no puede hacer las prácticas de cirugía bucal, no puede acceder a las competencias porque ya son prácticas con pacientes reales, nos está pasando en medicina». | **Equipo Rectoral**

«Tenemos muy buena relación con Inserta y en general, pero es que es verdad que los estudiantes suelen tener cierta... (dificultad), hablo de prácticas extracurriculares, que además podrían ser un elemento para su propia empleabilidad, es un tanto complejo de realizarla porque bueno, no siempre los lugares donde pueden, o las posibilidades son... cuentan con las adaptaciones correspondientes». | **SAD**

En cuanto a las prácticas extracurriculares encontramos una dificultad recurrente, una **barrera relacionada con la incompatibilidad de otras prestaciones económicas**, que se produce en el alumnado que recibe una prestación asociada a su discapacidad, y que han de optar por esta o por las prácticas, puesto que el alta en la Seguridad Social es obligatoria en las extracurriculares, produciéndose así situaciones de incompatibilidad de simultanear ambas.

PARA LAS PRÁCTICAS EXTRACURRICULARES, EXISTE UNA BARRERA RELACIONADA CON LA INCOMPATIBILIDAD DE PERCIBIR UNA PRESTACIÓN ASOCIADA A LA DISCAPACIDAD Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

«El hecho de que reciban una pensión, a veces incompatible con otro tipo de ayudas, con otro tipo de ingresos, pues hace que no resulte lo suficientemente atractivo incorporarse, o tengan problemas para incorporarse, el hecho de tener que darles de alta en la Seguridad Social». | **SAD**

«No sé cómo ahora todos los alumnos con discapacidad, o sea, todos los alumnos que hacen prácticas tienen que estar dados de alta en la Seguridad Social mientras hacen prácticas, entonces no sé cómo vamos a hacer para que estos alumnos que tienen una gran discapacidad, que tienen una gran dependencia, que son dependientes, puedan hacer las prácticas, porque es incompatible, tendrán o que constar en el régimen de Seguridad Social o recibir la pensión». | **SAD**

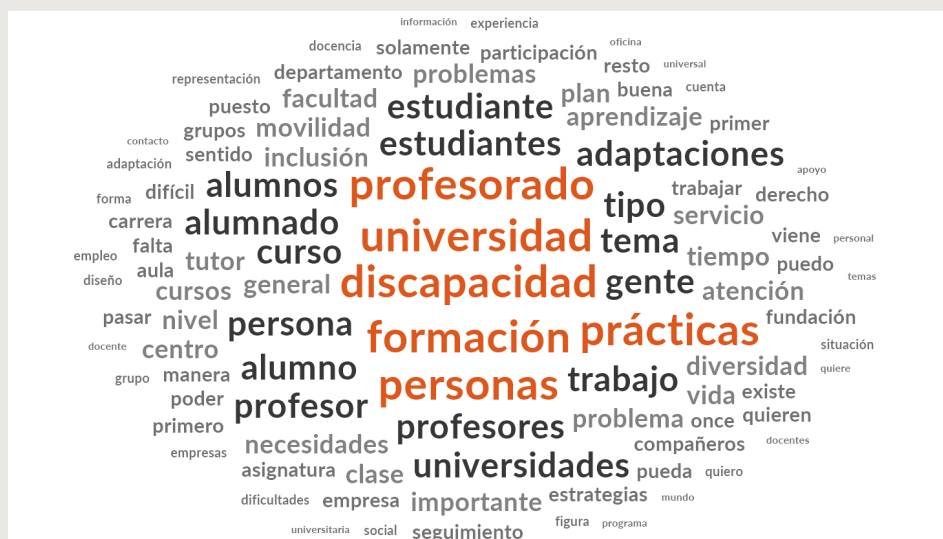


Imagen 6. La inclusión en el progreso universitario (nube de palabras)

3.4.5. Egreso y mercado laboral

La formación universitaria tiene una finalidad, poner en práctica los conocimientos adquiridos. En este sentido y con relación al alumnado egresado con discapacidad, **las universidades implementan diferentes programas que ayudan en la búsqueda de empleo**, orientando tanto hacia el emprendimiento como a la ocupación en Administraciones Públicas y en empresas privadas. Las oficinas de empleo y de orientación con personal técnico formado para la orientación al alumnado con discapacidad o la realización de ferias de empleo donde se tenga en cuenta la discapacidad son otros recursos usados para poner en contacto a las empresas con las personas demandantes de empleo.

LAS UNIVERSIDADES CUENTAN CON DIFERENTES PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PERO NO TODO EL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD HACE USO DE ELLOS

«De los egresados hay dos programas, ya te estoy diciendo, uno es el de emprendimiento y otro el de ocupación, entonces hay una persona que los orienta, los atiende, y a partir de ahí va remitiéndolo. A ver, es que como ahora todo es virtual, se le entrevista personalmente u online, lo que quiera, mete su currículum, le enseñan a hacer el currículum, ¿vale?». | **SAD**

«Se ha intentado mejorar ... Nosotros, en la universidad, tenemos una oficina de colocación, y se intentó que la persona que lo llevaba, que es solamente una, pues tuviera formación en todo lo que supone las diferencias, lógicamente y singularidades de la inserción sociolaboral de personas, por ejemplo, con discapacidad, de alumnado con discapacidad, y poco más». | **PDI experto en discapacidad**

«Una feria en la que acudieron empresas de empleo ordinario, ¿no?, que tienen equipos diversos, tienen una política de inclusión y de atención a la diversidad, y sí que sabemos, ha habido bastante gente que ha acudido, y que ha presentado el currículum». | **Equipo Rectoral**

Aún estando estos recursos presentes, no todo el estudiantado egresado con discapacidad hace uso de ellos. Por otro lado, en líneas generales, **hay un desconocimiento por parte de las universidades sobre cómo se desarrolla la inserción laboral del alumnado egresado con discapacidad**.

HAY UNA FALTA DE SEGUIMIENTO E INFORMACIÓN DESDE LAS UNIVERSIDADES DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD EGRESADO Y SU INSERCIÓN LABORAL

«El alumnado que sale en nuestra universidad no se hace nada para el alumnado que sale, después de haber pasado y sobrevivido al sistema universitario pues, teniendo una discapacidad que, a veces, no se es tan sensible, pues hay muy poca, muy poco seguimiento acerca de cómo es su inserción sociolaboral, queda dentro del cajón de toda la inserción sociolaboral del alumnado en general». | **PDI**

«Se hacen son medidas de, acogimiento en el primer curso, de acogida, de seguimiento y, sobre todo, en una parte final, que es quizás la menos trabajada en casi todos los planes, que es la de inserción sociolaboral». | **Equipo Rectoral**

En algunos casos se solicita a las empresas que documenten dicha inserción, o si la adaptación al puesto ha sido adecuada, aunque en general existe una **carencia de seguimiento y de información puesto que no hay una norma que regule** la recopilación de información a este respecto.

«Una de las cosas que les hemos pedido a las empresas también es hacer un seguimiento de aquellos estudiantes que han presentado su currículum, y ver si realmente han acabado haciendo prácticas o con un nuevo empleo». | **Equipo Rectoral**

«Le hacen un seguimiento por cariño, verás, como tú se lo puedes hacer a tu sobrino. Entiéndeme, pero no hay nada así específico, ni una partida, ni un programa, ni un proyecto concreto que nos obligue al servicio, o a la universidad, a hacer ese seguimiento del estudiante con discapacidad, una vez que se egresa». | **Equipo Rectoral**

En este sentido se advierte de la responsabilidad por parte de las universidades de la **necesidad de recopilar información sensible sobre la implementación de todos los recursos utilizados** para conocer de primera mano la eficacia de los mismos, muy en particular sobre el alumnado con discapacidad. En cualquier caso, la normativa estatal delimita la normativa a las universidades en la colaboración entre entidades públicas y privadas para trabajar en la inserción laboral de las personas egresadas con discapacidad. Se indica que desde el Centro de Orientación e Información al Empleo es posible

hacer un seguimiento del alumnado que accede a un puesto de trabajo a través de prácticas extracurriculares.

«Es también una responsabilidad social de las universidades, la cantidad de recursos que se invierten, de sensibilidad, de políticas que se hacen, para que luego no sepamos cómo el alumnado se inserta socio laboralmente, en general para todos, pero en particular, especialmente, para el alumnado con discapacidad». | PDI experto en discapacidad

«La Ley de Empleo nos marca un poco el camino, que es el de la colaboración entre distintas entidades, ¿no?, la colaboración público-privada que dice la Ley de Empleo, y nosotros ahí lo que estamos explorando es precisamente eso, que conecta también con lo que nos dice claramente la inserción laboral, es uno de los ámbitos, que la colaboración con otras entidades nos puede ayudar». | Equipo Rectoral

«Podemos hacer un seguimiento siempre que pasen por el COIE, el Centro de Orientación e Información al Empleo nuestro, que es el que tiene el banco de prácticas extracurriculares, y que sirven generalmente como vía de entrada al puesto de trabajo». | SAD

Pero la inserción laboral entre personas egresadas con discapacidad presenta diferentes barreras, ya mencionadas en el punto que versaba sobre prácticas curriculares y extracurriculares. Básicamente estas barreras las podemos reducir a dos, por un lado, las **limitaciones que la propia discapacidad pueda presentar en el desempeño de la labor y las adaptaciones** o recursos que pueda necesitar, y por otro lado **la incompatibilidad de la prestación económica** por discapacidad con el alta en la Seguridad Social.

«Cuando egresan, evidentemente hay estudiantes que tienen graves dificultades para incorporarse a la vida activa digamos, sobre todo los que tienen grandes discapacidades, por mucho acompañamiento que puedan tener, ahí es necesaria una política activa desde los centros de integración social, desde las entidades que les acompañan, pero así y todo hay dificultades». | Equipo Rectoral

SE ADVIERTE DE LA RESPONSABILIDAD DE LAS UNIVERSIDADES PARA RECOPIRAR INFORMACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE TODOS LOS RECURSOS UTILIZADOS

EL ALUMNADO QUE HA DEMOSTRADO LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES QUE LE CAPACITAN PARA EL DESEMPEÑO DE SU ACTIVIDAD LABORAL ES CUESTIONADO AL SER COMPARADO CON EL RESTO DE COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS SIN DISCAPACIDAD

«No sé cómo lo van a hacer y, además, cómo luego eso va a implicar, o el impacto que va a tener en su orientación vocacional, porque si no van a poder compatibilizar la pensión con un lugar de trabajo, y ahora mismo tengo un alumno que era un éxito en abogacía, en Derecho, y lo va a dejar porque dice, yo no me puedo permitir perder la pensión, no me da el sueldo para mantener una vida independiente». | SAD

«Sí que en las extracurriculares nos ha preocupado el tema de que, ahora sabéis que las prácticas, todas, tienen que cotizar a la Seguridad Social, lo cual se convierte en una barrera adicional. Y otro tema luego también hay que está ahí, en el tema de la prestación que tú recibes por la discapacidad y luego resta la Seguridad Social con el tema de las prácticas, yo creo que es un tema peliagudo, complicado, que habría que articularlo de alguna manera, porque preocupa». | PDI experto en discapacidad

Las barreras son formas de discriminación. El alumnado que ha demostrado tener los conocimientos y las habilidades que le capacitan para el desempeño de la actividad laboral para la que se ha formado **es cuestionado y puesto en duda al ser comparado con el resto de compañeros y compañeras de profesión sin discapacidad.**

«Es que la idea de empleo que se da para personas con discapacidad, automáticamente piensas en los trabajos de menos cualificación, y claro, a mí lo que me transmite...» | SAD

«Si intento entrar por la rama de empleo reservado para personas con discapacidad, es que lo que me dan, no lo quiero, es que yo no llevo cuatro años estudiando un grado y dos años estudiando un máster para ser limpiadora». | SAD

«El problema es que la gente lo que dice es ‘yo necesito a alguien que me ayude a sacar trabajo’ y lo que asocian es la discapacidad a un problema, ¿por qué se asocia a un problema?, pues porque tenemos un reto ahí». | SAD

«Pues es llegar a la siguiente barrera, ¿no?, si han tenido barreras ya antes, pues te puedes imaginar en el empleo y en las prácticas, realmente ahí

sí que queda campo, bastante, que aún no está investigado y por trabajar, porque realmente los puestos de trabajo no son accesibles, bueno, yo pienso en los míos, de maestros y maestras, pues nos encontramos con muchísimas barreras cuando van a las prácticas y luego, para el acceso al empleo, pues te puedes imaginar. Incluso hay, es decir, han estudiado en la universidad, se han graduado, han aprobado unas oposiciones y ahora van a un centro para que te digan si eres apto o no apto para trabajar». | PDI experto en discapacidad

«Aterrizando en la función docente un maestro con discapacidad, imaginaros los prejuicios de la familia, menos de los estudiantes, de los niños y de las niñas, de todos los demás, del equipo directivo, de todos...» | PDI experto en discapacidad

«Hay ahí todo un trabajo muy importante para hacer con personas con discapacidad, las reticencias que se están encontrando, porque ahí hay un trabajo importante que realizar, y mostrar que te puedes perder recursos valiosísimos por no contratar a una persona con discapacidad, porque te puede aportar una barbaridad de cosas, entonces, es un punto que hay que trabajar». | PDI experto en discapacidad

Para derribar barreras y hacer frente a la discriminación **se plantean cuestiones como la sensibilización**. Describen situaciones homólogas a la de los empleos feminizados. En nuestro caso la población con discapacidad tiende a optar hacia carreras de ámbito social o sanitario como psicología, trabajo social, medicina, etc., probablemente debido a su experiencia de vida, son profesiones muy cercanas en su día a día. Romper una barrera es optar hacia otras disciplinas y esto se consigue mediante la sensibilización y acompañamiento. Igualmente se pone en valor las iniciativas como las desarrolladas por la Fundación ONCE de programas específicos.

PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA BRECHA LABORAL EXISTENTES, SE PLANTEA LA SENSIBILIZACIÓN EN LA MATERIA Y EL ACOMPAÑAMIENTO

«Ahí yo creo que hace falta, pues lo mismo que hacemos en temas de género, de intentar romper esta feminización o masculinización de determinadas titulaciones y sectores laborales, hacer alguna iniciativa en ese sentido, ¿no?, porque te vas a encontrar a muy pocos estudiantes

con discapacidad o en ingenierías, por ejemplo, o en carreras que tienen que ver con la economía».

| PDI experto en discapacidad

«Que hagan iniciativas, porque Fundación ONCE ya está haciendo muchas cosas, quiero decir, las becas estas para opositores con discapacidad, las prácticas remuneradas de Fundación ONCE-CRUE, o sea, es que gracias a ellos estamos rompiendo también con estos estereotipos que estás mencionando hay un epígrafe que es prácticas académicas externas, y es lo mismo, ¿qué les pedimos a las entidades del tercer sector?, que nos ayuden también a hacer sensibilización a estos grupos». | SAD

«Trabajar un poco de la mano, y seguir con esa sensibilización para que, ellos también, pues vayan diciendo, oye, que buscar empresas donde se necesiten ingenieros con discapacidad, o sea, que aquí dice hacer un listado de empresas donde, generalmente, cuando llevas años de experiencia, al final, el alumno con discapacidad que ha estado en esa empresa, ha demostrado, generalmente, que tener a una persona de prácticas con discapacidad, o empleada, que es el mismo rendimiento que una persona sin discapacidad, entonces, como han tenido experiencias positivas, generalmente se abren a seguir teniendo alumnado». | SAD

«Pero bueno, puede resultar un desafío y también, pues resulta un desafío todo lo que tiene que ver con las prácticas, con la empleabilidad y posiblemente pues las dificultades que encontramos en ello». | Equipo Rectoral

3.4.6. El PDI y su inclusión en las universidades

**LA INCORPORACIÓN
DEL PDI CON
DISCAPACIDAD ES UN
PROCESO RECIENTE,
QUE ENCUENTRA
BARRERAS Y
PROBLEMAS
ESTRUCTURALES**

Se ha realizado un análisis detallado de las barreras que pueda tener el personal docente e investigador con discapacidad de las universidades, por tener éste un perfil específico, diferente al del alumnado, y poder diferenciar así su trayectoria y situación. La incorporación de PDI con discapacidad a la carrera académica e investigadora es un proceso reciente y se detectan barreras y

problemas estructurales sobre los que es importante reflexionar de manera específica.

La principal dificultad verbalizada a través de la narrativa está relacionada con el avance y promoción de su carrera docente e investigadora. Uno de los aspectos clave en este progreso está relacionado con la reserva de plazas para PDI con discapacidad. Según analizamos en el apartado dedicado a esta medida, en el caso del PDI es una medida aún con bastantes dificultades para llevarla a la práctica.

EL PDI ENCUENTRA DIFICULTADES EN EL AVANCE Y PROMOCIÓN DE SU CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA, COMO EL INCUMPLIMIENTO DE RESERVA DE PLAZAS

«Pero el quid de la cuestión es cómo entran esos PDI, que es justamente con la figura más baja en categorías académicas, que es el ayudante doctor, y yo he visto muy pocas universidades que convocan plaza estudiante doctor específicas para discapacidad». | PDI experto en discapacidad

Sin duda, la principal barrera a la que se enfrenta el PDI en su carrera académica y desarrollo profesional está ligado **a las actitudes discriminatorias presentes en las universidades hacia las personas con discapacidad.** En ocasiones, estas actitudes las relacionan con no contar con medidas inclusivas que pueda necesitar por su situación de discapacidad, sin embargo, en otras, están directamente **relacionadas con estereotipos y prejuicios en torno a la discapacidad.** El PDI entrevistado comparte experiencias vividas para evidenciar la desigualdad y el trato discriminatorio experimentado en ocasiones.

«Si te llega un profesor, si llega un profesor ciego aquí, no está preparada la institución, ya no es por la accesibilidad, es por mil razones, ¿verdad? Porque va a encontrar unas actitudes totalmente negativas de sus compañeros porque solicite cosas que son lógicas en un puesto de trabajo». | PDI experto en discapacidad

«Si yo sé que tengo que ir a médicos por la mañana, a rehabilitación por la mañana, tener preferencia a la hora de elegir unas materias de tarde, ‘no, no, aquí la elección de materias va por antigüedad en departamento’». | PDI con discapacidad

**LA PRINCIPAL
BARRERA A LA QUE
SE ENFRENTA EL PDI
SON LAS ACTITUDES
DISCRIMINATORIAS
PRESENTES EN LAS
UNIVERSIDADES
HACIA LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

«Yo tuve a unas personas que dijeron que, bajo ningún concepto, en mi caso, iba a dar clase en ese departamento, tanto es así, que me bloquearon impartir docencia durante muchísimos años. E incluso, cuando se me permitió dar docencia como colaborador docente, hace mucho, que no recuerdo, incluso entraron en mi clase para sacarme físicamente de la clase». | **PDI con discapacidad**

«El hecho de que como os digo, que salga una plaza en el boletín oficial y que se vote dentro del departamento posteriormente si aceptas la plaza o no, porque es de discapacidad, me parece surrealista, porque ni siquiera es legal, entonces, yo creo que en la universidad en general nos queda implementar en todos los estamentos, personas capaces de comprender distintas realidades». | **PDI con discapacidad**

«A veces hay una identificación excesiva con el estudiantado y no con la comunidad universitaria en general, también tenemos profesores y personal de administración y servicios, PTGAS ahora, que tienen discapacidad y ahí son los grandes olvidados, pero grandes olvidados». | **PDI experto en discapacidad**

La falta de provisión de recursos que pueda necesitar para su desempeño laboral también es expresada como una barrera en el desarrollo profesional del PDI. En último término atribuyen esta falta de recursos y de medidas destinadas a la inclusión a las **actitudes discriminatorias que existen en las universidades**, donde las personas con discapacidad tienen poca relevancia, y el trabajo por la inclusión no es considerado importante.

«No quiero que sea el apoyo natural de una compañera que me echa un cable, esto es una responsabilidad de la Universidad y de ahí, en ese terreno, estamos muy sujetas a una cultura institucional absolutamente capacitista, y estamos también muy sujetas a bueno, a que el gobierno de las universidades al final es un politiquero». | **PDI con discapacidad**

«¿Y por qué hay una falta desmedida de recursos?, pues porque las universidades no creen en esto, y, ¿son culpables de no creer en esto?, pues yo creo que no, yo creo que son inocentes, es que, en general, la sociedad no es incluyente, es discriminatoria, y por lo tanto sus instituciones son resultado de esa sociedad, nuestra sociedad ha hecho un cambio de mentalidad respecto a la discapacidad todavía muy flojito». | PDI con discapacidad

«Lo primero que te dicen es la inversión, el coste económico y vale, sí, hay cosas en las que hay que invertir, pero hay otras que no, que simplemente es conciencia, ¿no? Entonces en ese sentido, yo me he encontrado con esas barreras». | PDI con discapacidad

3.4.7. Identificación con la condición de discapacidad y discriminación

El alumnado con discapacidad entrevistado encuentra múltiples dificultades en la etapa educativa universitaria. De manera frecuente percibe la universidad como un espacio hostil, repleto de trabas y limitaciones para desarrollar con éxito sus estudios, participar plenamente en la vida universitaria y sentirse incluido. **El clima de incomprensión, en ocasiones de parte del profesorado, de conquista de espacios, de procesos de discriminación y exclusión social y de lucha por sus derechos suele estar presente a lo largo de todo el discurso.** El sobreesfuerzo al que se siente sometido el alumnado con discapacidad en su progreso académico queda evidenciado con los testimonios recogidos en algunos de ellos.

EL ALUMNADO PERCIBE LA UNIVERSIDAD BAJO UN CLIMA DE INCOMPRENSIÓN DE LA DISCAPACIDAD, EN OCASIONES DE PARTE DEL PROFESORADO

«Sí, que yo también tengo esa sensación de que, como personas discapacitadas en la universidad, tenemos que trabajar tres veces más que las personas que no tienen discapacidad, porque no solamente tenemos que hacer lo mismo a nivel académico, además tenemos que ir informando a todo el mundo, y educando a todo el mundo y pidiendo ayuda aquí y allá y allá, hacemos el triple de trabajo cuando muy a menudo no tenemos las fuerzas de hacer el triple de trabajo.

Entonces, actualmente creo que es un sistema injusto, porque recae en nosotros mismos toda la responsabilidad». | **Estudiante**

No obstante, también se encuentran **casos de estudiantes que han encontrado en la universidad apoyo e inclusión, normalmente asociado a las situaciones en las que se realizó una atención adecuada** a sus necesidades, se les ha acompañado, apoyado y/o se han podido sentir incluidos en la comunidad universitaria.

«Había profesores que sí, que muy amables muy simpáticos y incluso jolín ya aún dejando de haber sido mis profesores hablaban con otros profesores para decir oye, es buena alumna en plan, si le das más tiempo te va a sacar la asignatura. Y ayudaban, me ayudaban bastante y bueno, había otros que no. Que como si con ellos no fuese era el tema no era de ellos y ya está y yo solo iban a dar la asignatura y punto». | **Egresada**

«En general me he sentido más incluida socialmente en la universidad en comparación con otros centros educativos. Esto puede tener que ver con que al tratarse de una carrera de psicología tanto profesores como alumnos estén más familiarizados con el sentimiento de exclusión». | **Estudiante**

EL ALUMNADO DEMANDA ACTITUDES PROACTIVAS, DE COMPREENSIÓN Y APOYO, ESPECIALMENTE DEL PROFESORADO

A pesar de que se encuentran alumnos y alumnas que valoran y destacan el apoyo recibido, están presentes también en el discurso las carencias del profesorado en cuanto a formación en atención a la discapacidad y la falta de sensibilización en ésta. El alumnado **demandará principalmente una actitud proactiva, de comprensión y de apoyo, especialmente desde el profesorado**. Esta necesidad está relacionada con la falta de formación en atención a la discapacidad, así como al componente actitudinal de éste, los cuales se indicaban en apartados anteriores. Estos resultados coinciden con los del VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español⁴⁴ donde se indica que el 19% del alumnado se ha sentido excluido por parte de su profesorado en algún momento.

44. VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. (Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI, 2023)

«Para mí era, pues procedimientos demasiado lentos, un engranaje, que no, que no fluía, ¿sabes? Y que tenías que andar persiguiéndolo constantemente... en mi caso, por la falta de, yo creo que, de comprensión de la patología, y te estoy hablando de que yo estudié medicina».

| Egresada

«El ritmo, o sea, el, el adaptarte al ritmo en el que ocurren las cosas en la Universidad, de las clases, las prácticas, los exámenes, pues sí que era sumamente complicado». | Egresada

«Es verdad que, al principio, me ofrecieron esa especie de tutor académico, y me dijeron, que vamos a tu clase y podemos hablar con los profesores y vemos como tú hablas y yo decía 'Joder, es que la gente normal, un oyente o como lo quieras llamar, no tiene por qué pasar por ese mal trago', pero quizás ahí es porque no me he sentido acompañada, o no me he sentido apoyada, ¿no?, entonces es como que ha faltado esa formación, he sentido que no me acompaña nadie». | Estudiante

La identificación y declaración del alumnado como persona con discapacidad en el ámbito universitario no siempre se produce.

Como vimos en relación al contacto que se realizan desde los SAD con el alumnado con discapacidad, hay estudiantes que no contactan con los servicios. Algunos pueden no requerirlo, pero también existen otros que, aunque requiriéndolo prefieren no informar sobre su situación de discapacidad por el prejuicio y el estigma que puede implicar, y en ocasiones, la discriminación a la que puede estar sujeto en las aulas por parte del profesorado. No obstante, algunos estudiantes sí pueden considerarlo beneficioso, tanto para visibilizarlos como grupo como para garantizar sus derechos. Sin embargo, tienen gran peso aquellos estudiantes que no quieren declarar su situación de discapacidad en el ámbito universitario. **A pesar de que personalmente sí se identifiquen como persona con discapacidad, incluso pueden estar siendo atendidos en los SAD, algunos prefieren no ser categorizados como tal.**

UNA PARTE DEL ALUMNADO PREFIERE NO DECLARAR ABIERTAMENTE SU DISCAPACIDAD PARA NO SER CATEGORIZADO COMO TAL

«Aunque hay muchos tipos de discapacidad, en general, considero beneficioso que nos identifiquen como a un colectivo, ya que ello lleva ¿no? a

tener derecho a ciertas adaptaciones y que se nos tenga más en cuenta en la organización o comunidad en la que pertenecemos». | **Estudiante**

«Yo es que estoy en contra de etiquetar, yo decirle «soy persona con discapacidad» a alguien que no conoces. La discapacidad puede ser una cosa como el que es rubio, o tiene los ojos azules, es una condición, yo no soy distinto, yo tengo una condición porque tengo una patología que me lleva a tener discapacidad». | **Estudiante**

«Yo tengo discapacidad, pero yo no lo voy diciendo, ni me gusta que me lo digan, pero hay profesores que han llegado a la clase, este cuatrimestre, han llegado a la clase y han dicho ‘ante el examen y la unidad de inclusión, hay dos alumnos’, y nos han señalado y me han dicho que tal, pero no tienen por qué decírmelo, porque yo soy yo mismo, no tienen que calificarme de nada». | **Estudiante**

«Pero lo que yo no quería era que la gente me hiciese de menos o pensase que yo estaba ahí por mi enfermedad. Entonces no me quería hacer notar más de lo que ya se nota de por sí». | **Estudiante**

**EL ALUMNADO
MUESTRA RETICENCIAS
EN OCASIONES
PARA DECLARAR
SU DISCAPACIDAD
EN LOS SERVICIOS
DE ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD, A
PESAR DE LA PÉRDIDA
DE DERECHOS QUE
CONLLEVA**

Desde los SAD son conscientes de las posibles reticencias o negativas de algunos estudiantes para la identificación y declaración sobre su discapacidad, y de que, a pesar de que puedan acudir al servicio, el alumnado rechaza sentirse diferente y categorizado por su discapacidad.

«Llegamos a tener dos entidades de estudiantes. Pero cada vez más los chavales no quieren sentirse que son diferentes y tener una entidad para ellos solos, no». | **SAD**

«Lo que nos transmiten es, no, pero no quiero que se me vea, no quiero que se note mucho, no quiero que tal...» | **SAD**

El propio alumnado expone los motivos por los que no quieren pronunciarse abiertamente sobre su discapacidad. **El principal motivo que queda evidenciado en la narrativa de éste es la negativa a considerarse diferentes,** que puedan ser percibidos como «diferentes» por su situación de discapacidad, puesto que está

la creencia de que aún prevalecen prejuicios y estigmas sociales relacionados con poseer determinadas «capacidades», por tanto, creen que es más beneficioso pasar desapercibido o **invisibilizar su discapacidad para evitar la estigmatización social**. Esta omisión de su presencia se relaciona con la percepción de que existen grupos que imponen superioridad. La actitud capacitista presente en las universidades desde diferentes estamentos queda expuesta en diversos puntos del apartado.

EL ALUMNADO NO QUIERE SENTIRSE DIFERENTE Y SER ESTIGMATIZADO SOCIALMENTE POR SU SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

«Cuando tú dices soy discapacitado es como que ya eres menos capaz, o sea, el término discapacidad es menos capaz, y ya, al decir que eres discapacitado ya es como que das por hecho que tienes dificultades para ciertas cosas, algunos más exagerados y otros menos, pero ya das por hecho que, de por sí, ser discapacitado te acarrea ciertas dificultades en la vida, y es que ese es el problema». | **Estudiante**

«De cara a lo de visibilizar, yo, con los años, he percibido lo contrario, yo ya me he dado cuenta de que es preferible, según qué profesor veas, a este profesor no le voy a decir nada, porque de entrada te va a hacer la cruz o te va a presuponer limitaciones que quizás no tengas, entonces, yo prefiero que se me invisibilice». | **Estudiante**

«Muchas veces es el miedo a los prejuicios de mis compañeros y mis compañeras, pero, muchas veces también, es el miedo porque son mis propios prejuicios de decir, yo quiero llegar al mismo sitio por el mismo camino y con los mismos recursos que mis compañeros y compañeras». | **SAD**

«Lo han pasado mal con los recursos que han tenido, los apoyos que han tenido en los centros educativos, en los institutos y que no quieren pasar por eso, que no quieren ser estigmatizados y a pesar de los problemas que tienen, pues deciden estar sin esos recursos». | **Equipo Rectoral**

Otro motivo para esta falta de identificación abiertamente como persona con discapacidad es el **resultado de la trayectoria educativa que han vivido, de dificultades, estigmas o múltiples**

MUCHAS VECES, EL ALUMNADO ARRASTRA UNA TRAYECTORIA EDUCATIVA LLENA DE DIFICULTADES, ESTIGMAS Y MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES

discriminaciones. De tal modo que ahora tienen una nueva oportunidad de mostrarse sin ese condicionante que arrastran.

«A veces las personas con discapacidad nos enfrentamos a tener que dar explicaciones constantes y la verdad es que eso es muy desagradable, sobre todo cuando ya llevas muchos años, pues en diferentes espacios teniendo que explicar las mismas cosas, la verdad que eso pesa y cansa mucho, y eso también creo que es un factor a la hora de decir ‘yo no digo nada y pa’lante’». | **Egresada**

«El propio alumnado también cambia, en cuanto a cómo concibe su propia situación de discapacidad, en ocasiones creo que intentan, por una parte, quitarse esa losa que traen de secundaria, por ejemplo, de tener o ser un alumno con NEAE, o la coetilla que sea, y en la universidad, pues ser yo mismo con nombre y apellido sin más». | **PDI experto en discapacidad**

«Quieren vivir una vida como la han vivido y como la van a vivir el resto de sus compañeros, entonces, renuncian a las ayudas a las que tienen derecho y ya conocen, por vivir el tema de identidad, por vivir una identidad no deteriorada como han tenido antes». | **PDI experto en discapacidad**

«Por estigmas que hay, la discapacidad no es algo bonito en esta sociedad, va asociado a un gran estigma y a personas, pues, que no creen, que es por creencias de este tipo, de «¿por qué estás estudiando en la universidad?», en algunos casos... todo esto, pues lo llevan en su identidad y quieren, pues, se dice el concepto «reconstruir» una identidad deteriorada y la universidad es una oportunidad». | **SAD**

«Pues no llegan porque el medio, en secundaria y en bachillerato, han sufrido mucho hostigamiento, es un entorno muy hostil y entonces no se quieren significar cuando llegan a la universidad quieren empezar limpios, quieren pasar a una nueva etapa en la que de alguna forma, pues ellos con sus capacidades». | **SAD**

«Es que siguen existiendo prejuicios y estigmas que creíamos que estaban desaparecidos, parece que porque un estudiante pida una adaptación es un caradura, parece que, porque un profesor pida adaptación, lo que está pidiendo es que le quiten horas de clase, cuando hay muchos profesores con discapacidad que dicen ‘es que yo quiero seguir con mis clases’». | **PDI experto en discapacidad**

Además, el alumnado manifiesta claramente su disconformidad con la exposición pública de su discapacidad. Denuncian la falta de cumplimiento de la protección de sus datos, reivindicando la **necesidad de salvaguardar la confidencialidad de su situación**.

**EL ALUMNADO
REIVINDICA LA
NECESIDAD DE
SALVAGUARDAR LA
CONFIDENCIALIDAD
DE SU SITUACIÓN**

«Yo prefiero que se me invisibilice en las actas públicas tu nombre, tus apellidos, tu DNI y un asterisco, y pone, ‘con asterisco, las personas con discapacidad’ y lo que está haciendo es justamente exponerlas y discriminarlas, ¿no?, porque al final me estás marcando con un asterisco». | **Estudiante**

«Una cosa es que tú lo tengas asumido a nivel personal y otra que quieras que esa información sea de carácter público, son cosas distintas, aparte de que no es legal». | **Estudiante**

La **falta de aceptación y negativa de su situación de discapacidad** también puede estar presente en algunos casos, en los que incluso, de manera privada, tampoco reconoce o se identifica con su discapacidad.

«Como si entendieran el pasar desapercibidos como una forma de que tu discapacidad realmente no existe, no importa, no pasa nada». | **SAD**

«Me dijo ‘solicita una discapacidad, o sea, presenta los papeles y tal’ yo dije ‘no, yo no soy una persona con discapacidad, perdona, a mí no me digas discapacitada como si fuera’, ¿sabes? Yo lo entendí como algo muy despectivo, sin embargo, a medida que acepté la situación, pues también acepté que, efectivamente, la discapacidad lo único que implica es colocarte en una situación de igualdad respecto al resto de personas socialmente, que no implica ninguna otra cosa». | **Egresada**

**ES NECESARIO
CONCIENCIAR AL
ALUMNADO SOBRE
LA GARANTÍA DE
LOS DERECHOS Y
LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
A TRAVÉS DE
LAS MEDIDAS DE
ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD**

«El problema es aquellos que tienen una discapacidad o problema de salud mental y no lo quieren reconocer no le interesa venir, porque se lo hemos dicho y no le gusta lo que le decimos, porque a veces aparece alguien con un problema de salud mental y le decimos, no estás en la facultad que corresponde». | **SAD**

La negativa a identificarse y declararse como estudiante con discapacidad tiene una consecuencia evidente sobre la falta de medidas específicas de acción positiva y de atención a la discapacidad que pueda necesitar en sus estudios. Este riesgo es advertido por algunas personas entrevistadas como situación sobre la que es necesario **incidir para concienciar respecto a la igualdad de oportunidades y a la garantía de sus derechos.**

«A veces lo que pierdes son derechos, el gran problema de todo esto es cuando no se ejercitan los derechos en algún momento, y lo vemos desafortunadamente, los derechos son muy fáciles de perder, y difíciles de conquistar, y eso yo a mi alumnado muchas veces se lo planteo». | **PDI experto en discapacidad**

«A mí sí que me gusta identificarme como persona con discapacidad. Y sí que conozco a mucha gente que no, que rehúye de eso y claro, rehúye también de todas las ayudas relacionadas con la discapacidad». | **Estudiante**

«Como no tienen un certificado a veces, o como tampoco quieren en otros casos visibilizarse, pues padecen un sistema enormemente capacitista». | **PDI experto en discapacidad**

«Esto es lo más preocupante, hay un porcentaje de estudiantes que no quieren decir que tienen una discapacidad para evitar que se les trate de una manera distinta o se les ponga la etiqueta, y renuncian a solicitar esas adaptaciones aun sabiendo que esto se lo va a poner mucho más difícil que al resto de sus compañeros, y quiero poner incidencia en esto, más difícil que el resto de sus compañeros, que todavía hay que repetirlo». | **SAD**

■ DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Las diferentes causas analizadas sobre la falta de identificación como persona con discapacidad abierta o públicamente están estrechamente relacionadas con actitudes y procesos de discriminación. De nuevo, en el VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español⁴⁵, también se recoge que en torno a un 20% del alumnado encuestado indica que ha sufrido discriminación en la universidad.

Las personas entrevistadas indican que los estereotipos, entendidos como ideas o creencias generalizadas y simplificadas sobre las características de un grupo o categorías de personas, siguen estando presentes en las universidades, no sólo en el alumnado sino también en el profesorado y en otros estamentos universitarios. De tal modo que se observan **estereotipos y creencias relacionadas con las supuestas carencias de determinadas «capacidades» de las personas con discapacidad para estar en las universidades**, desaprobando en consecuencia su presencia en las mismas como lugar no adecuado por su condición.

**SE OBSERVAN
ESTEREOTIPOS
Y CREENCIAS
CAPACITISTAS HACIA
LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD POR
SU PRESENCIA EN LAS
UNIVERSIDADES**

«Todavía hay gente que nos dice, poca, ¿eh?, poca, pero hay gente, profesorado, PTGAS y alumnado, que es que no tienen que estar en la universidad». | **Equipo Rectoral**

«Estamos tratando de entrar en ámbitos, como es la discapacidad intelectual, que yo creo que tampoco forma parte de nuestros grupos de trabajo fundamentales». | **SAD**

«Pues realmente no sé, realmente yo cuando esta gente vio a una persona ciega, supongo que cortocircuito porque dijo que no, que no les había llegado nada de eso (sobre adaptaciones)». | **Estudiante**

Si avanzamos hacia el paso siguiente en el análisis de los componentes de las actitudes encontramos que los prejuicios sobre las personas con discapacidad tienen bastante peso en el discurso, el prejuicio como evaluación emocional y valoración a partir de creencias y estigmas sociales y como paso previo a la discriminación. Los que emergen en

45. VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. (Fundación Universia, Fundación ONCE, CRUE y CERMI, 2023)

**EL ALUMNADO CON
DISCAPACIDAD
EN OCASIONES
ES DEVALUADO
DESDE ACTITUDES
CAPACITISTAS Y DESDE
LA DESIGUALDAD
SOCIAL**

el discurso son aquellos que se relacionan con las carencias de las personas con discapacidad de poseer o adquirir las competencias y habilidades profesionales demandadas en este nivel educativo o en el futuro profesional, por lo que **son devaluadas, a partir de evaluaciones despectivas a partir de las carencias y desde el elitismo vinculado al ámbito académico.** Son valorados así desde la actitud capacitista, dirigida de manera frecuente hacia personas con discapacidad.

«Envió un correo (se refiere a una profesora) a todos los profesores como quejándose de mí y diciendo una frase que era algo así como ‘¿en serio queremos que alguien como x sea en el futuro el pediatra de nuestros hijos?’».

| **Estudiante**

«Todavía está el imaginario de, estamos haciendo un favor, pero esta gente no vale para nada, por muy duro que sea, todavía nos tenemos que enfrentar a eso».

| **SAD**

«Voy a decirlo claro, hay una visión enormemente capacitista por parte de un porcentaje alto de personas que configuran la comunidad académica, es decir, consideran que la universidad es un sitio de élite donde solo pueden llegar personas que tienen unas capacidades excepcionales».

| **PDI experto**

La percepción de la meritocracia como generadora de desigualdad social también está presente en el discurso, al aflorar la **creencia de que el alumnado con discapacidad matriculado en la universidad no está por su propio derecho, sino porque es favorecido**, incluso, en ocasiones, injustamente. La necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades es un derecho aún no comprendido entre una parte de la comunidad universitaria, bajo la creencia de que si se aplica esta igualdad se le favorece sobre el resto de personas, cuestión relacionada con el error de atribución fundamental del prejuicio, cuando se atribuye una situación positiva de un grupo —en este caso de alumnado con discapacidad que estudia una titulación universitaria— a una suerte o ventaja especial. Además, indican que incorporar a miembros percibidos como no merecedores devalúa la universidad, con lo cual, la igualdad de oportunidades queda así en entredicho.

«¿Qué pasa para que alguien que tiene un beneficio tan increíble como tener gratis la matrícula en un lugar, decida no tenerla? ¿Eh?, qué cosas no habrán vivido, en términos de verdad de discriminación, de pequeñas micro agresiones capacitistas, es 'Ah, aquí está este, el del beneficio', bueno, todo este lenguaje habitual que todavía está presente en el mundo universitario». | PDI experto en discapacidad

«Yo he llegado a escuchar a amigos decir 'qué suerte, que tienen las tasas gratis de la Universidad', 'oiga, suerte no, es porque estoy en una situación injusta, y se compensa esa situación, pues dándome determinadas medidas de discriminación positiva, como con cualquier otro colectivo', entonces, en la discapacidad la gente no entiende muchas veces, a no ser que sea algo muy visible, que tiene unas limitaciones, porque dicen 'si es que este no tiene nada'». | Estudiante

«Que las personas, cuando se les adapta, cuando se les hace una discriminación positiva, lo que estamos haciendo es deteriorando a la universidad, porque estamos incorporando a personas que no lo merecen, ese es el concepto». | SAD

La discriminación sufrida por el alumnado, entendida desde el componente conductual y observable de la actitud, con conductas diferenciadas y de exclusión hacia un grupo social, **es relacionada principalmente con los problemas asociados a las adaptaciones que pueda necesitar y a la exclusión del profesorado**. Como ya vimos, el profesorado aún sigue mostrando reticencias para realizar las adaptaciones indicadas desde los SAD, incluso en ocasiones no las aplica, quedando excluido el alumno al pleno acceso y participación académica. La exclusión social hace que el alumnado no acceda y participe en la universidad en su totalidad debido a la carencia de los derechos y de los recursos que pueda necesitar, dificultando aún más su trayectoria educativa. Así mismo, esta discriminación relacionada con el profesorado, como profesional que debe aplicar esas adaptaciones, está también íntimamente ligada a la falta de sensibilización con su situación y el apoyo de éste para que pueda seguir sus estudios.

EL ALUMNADO NARRA LA DISCRIMINACIÓN SUFRIDA CON LA REALIZACIÓN DE LAS ADAPTACIONES NECESARIAS Y LAS RETICENCIAS DEL PROFESORADO

«Yo he tenido problemas con un profesor en las adaptaciones en un examen dijo ‘Venga, x, que tú tienes adaptación, vente para adelante, que tienes más tiempo extra, ¿te has enterado?, que tienes más tiempo extra’, y le entregué el examen con el tiempo justo y me dijo, ‘siéntate, que tienes más tiempo extra’ y me sentó mal».

| Estudiante

«Yo entré en la universidad en 2013, y no me han empezado a hacer adaptaciones ni nada hasta 2019 y hasta el curso 2019-2020, no me dieron ninguna adaptación, durante todo ese tiempo yo estaba luchando contra corriente, o sea, cada dos años tenía que dejar la universidad durante un año solo para recuperarme lo suficiente para poder volver a cogerme cuatro asignaturas».

| Estudiante

«Hubo algunas asignaturas que sí que me dejaron más tiempo y me dieron esa facilidad...y había otros profesores que no, que no me lo permitían».

| Estudiante

«Encontramos otros ajustes que son totalmente razonables y que tenemos al profesorado en contra, y que se niegan a aplicar esos ajustes. El otro día, por ejemplo, estaba discutiendo, no pondré, no diré detalles, ¿no?, pero profesores que me decían que no querían darle un poco más de tiempo al estudiantado en su facultad».

| Equipo Rectoral

**A CONSECUENCIA DE
LA DISCRIMINACIÓN
SUFRIDA, LAS
EXPECTATIVAS DEL
ALUMNADO SOBRE SU
PROGRESO Y ÉXITO
UNIVERSITARIO EN
OCASIONES SE VEN
MERMADAS**

Como consecuencia de esta discriminación sufrida por el alumnado, **las expectativas de éste sobre su progreso y éxito universitario en ocasiones se ven mermadas**. El alumnado es víctima de estereotipos, de prejuicios y de discriminación asociados a su condición de discapacidad. Desde diferentes estamentos, especialmente influyentes las actitudes del profesorado, **se minusvaloran o cuestionan sus capacidades, sus aptitudes o sus competencias académicas y profesionales**. Sufren diferentes formas de capacitismo que pueden reducir sus motivaciones y expectativas educativas y laborales.

«Discriminación, yo sobre todo noté con respecto a las expectativas de futuro, es decir, una persona con una discapacidad o con una enfermedad crónica, para el profesorado, yo sentía que yo

había especialidades que no podría hacer, que yo, incluso llegué a pensar que podría haberme equivocado con la elección de la carrera, sí que es verdad que cuando la elegí no tenía el diagnóstico, pero porque a lo mejor era una carrera que no, que no podía terminar una persona con mi enfermedad». | **Egresada**

«Una persona que era una responsable de una oficina de estas de alumnado con discapacidad, que me dijo a mí ‘Bueno, es que también hay que adaptar como las expectativas’, y yo le dije ‘Bueno, tampoco hay que renunciar a los sueños y tampoco creo que la sociedad deba renunciar a determinados talentos’». | **Egresada**

«Trabajar en grupo es súper complicado, porque como que te aíslan un poco, pues interaccionar con ellos pues es un poco como ‘No, no, aparta’, y trabajar en grupo siempre ha sido un poco caótico y no me ha gustado». | **Estudiante**

«Que se tenga en cuenta que somos, pues también parte importante de la sociedad y que al menos hay en ciertas universidades o carreras en las cuales, ¿no? se tiene en cuenta ni se tiene ningún tipo de noción al respecto». | **Egresada**

«Una cosa que me gustaría comentar es la mirada de los profesores las dos primeras semanas. Si no te conocen y ven una silla de ruedas pues es como que la mirada cambia a cuando ya me conocen porque ven que soy lista y tengo que estar ahí, es que te miran como si fuera tonta básicamente. Y eso habría que cambiarlo». | **Estudiante**

«Los compañeros te hacen mucho el vacío, también porque no saben interaccionar con una persona con discapacidad. Realmente no hay que hacer nada diferente a lo que harías con cualquier otro compañero, pero no entienden eso, y te sientes muy al lado. Y luego las barreras arquitectónicas tampoco ayudan, porque si mis compañeros se sientan en un sitio y yo no puedo acceder a ese sitio para estar cerca de ellos, pues más aislada estoy». | **Estudiante**

**DESDE DIFERENTES
ESTAMENTOS
UNIVERSITARIOS,
SE MINUSVALORAN
O CUESTIONAN
LAS CAPACIDADES,
APTITUDES O
COMPETENCIAS DEL
ALUMNADO CON
DISCAPACIDAD**

EL PDI NARRA SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y DE EXCLUSIÓN SOCIAL SUFRIDAS EN LAS UNIVERSIDADES

Sobre **el PDI entrevistado también se revelan situaciones claras de discriminación sufridas en las universidades, al igual que de exclusión social**, también está bastante presente en el discurso de éste. En la narrativa vuelve a aparecer la actitud capacitista que perciben que caracteriza a la comunidad académica, indicando que impregna toda la universidad, al considerarla estructural y cultural, sin políticas y actitudes evidentes de inclusión educativa.

«La discriminación es muy estructural y viene muy dada por una cultura universitaria muy capacitista, que no tiene ningún interés (en la inclusión)». | **PDI con discapacidad**

«No tienes implementadas verdaderamente las políticas de inclusión, porque así, si te llega un profesor, si llega un profesor ciego aquí, no está preparada la institución, ya no es por la accesibilidad, es por mil razones». | **PDI experto en discapacidad**

«La situación es lamentable, así, en una palabra, a ver, yo he tenido una experiencia... he sufrido una discriminación, pero que es grave, porque en mi contrato estaba la posibilidad de hacer clases, esto como os sabéis todos es importante a la hora de luego solicitar o conseguir acreditaciones de la ANECA. Y bueno, mientras que a otros compañeros con el mismo contrato sí que le dieron clases, por ejemplo, a mí, por tener la discapacidad, y así me lo dijeron, no me quisieron dar clases». | **PDI con discapacidad**

«Todos hemos sufrido episodios de discriminación, más constantes o menos, pero dentro de nuestra primera intervención, todos hemos dado alguna muestra de situación discriminatoria». | **PDI con discapacidad**

«El profesorado que cree que sabe de discapacidad, porque el trabajo social, por su propio desarrollo, se relaciona con la discapacidad, y no son conscientes del capacitismo que reproducen, de las discriminaciones que replican, de la condescendencia y el paternalismo con el que entienden la discapacidad en muchos momentos». | **PDI con discapacidad**

La desigualdad respecto al género también está presente en la discriminación, así **las mujeres con discapacidad también suelen mostrar esa doble discriminación, por ser mujer y por tener una discapacidad.**

«Eso ya, apaga y vámonos. Sí, por supuesto, ahí ya se solapan dos ejes de desigualdad, ¿no? Entonces, sí, sí, sí, por supuesto, en mi caso, ni vengo de familia de médicos, ni vengo de familia de alto nivel adquisitivo, que eso también es otro eje de desigualdad, y encima, por supuesto, soy mujer, sí, sí, y eso, siempre, pues todo lo que expresas se pone en cuestión, porque siempre pues se nos tacha de somatizar o de victimizar o de bueno, pues ahí, evidentemente, otro techo de cristal en nuestro caso». | **Egresada**

«Yo fui por la rama de ciencias, ingenierías y claro entre las ingenierías si ya era de hombres y encima soy mujer y discapacitada, ya es, que apaga y vámonos». | **Egresada**

**LAS ALUMNAS
MUJERES CON
DISCAPACIDAD SUELEN
MOSTRAR LA DOBLE
DISCRIMINACIÓN
POR SER MUJER
Y POR TENER UNA
DISCAPACIDAD**

Las consecuencias de los procesos de discriminación y exclusión social son múltiples, afectando a diversos ámbitos, personales, relacionados con las expectativas y la salud mental, e interpersonales y de relaciones sociales, tanto del ámbito universitario como de fuera de éste. La desigualdad respecto a las oportunidades educativas y posteriormente laborales es otra grave consecuencia, ya que pueden tener más dificultades para acceder y participar plenamente tanto en la educación universitaria, y disfrutar de una educación de calidad y con garantías, como de tener menos oportunidades profesionales y laborales.

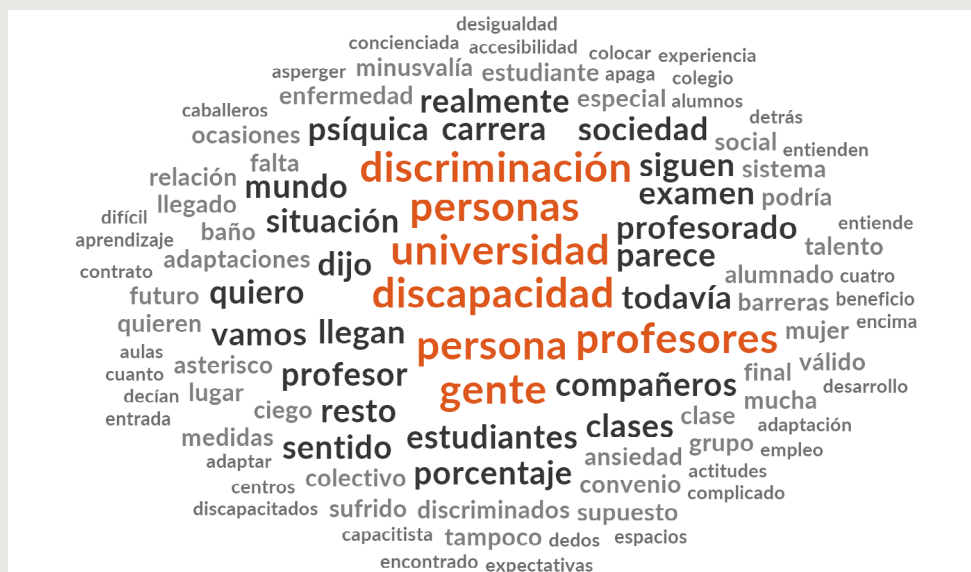


Imagen 7.
Procesos de
discriminación
(nube de
palabras)

3.5. El papel de la Fundación ONCE

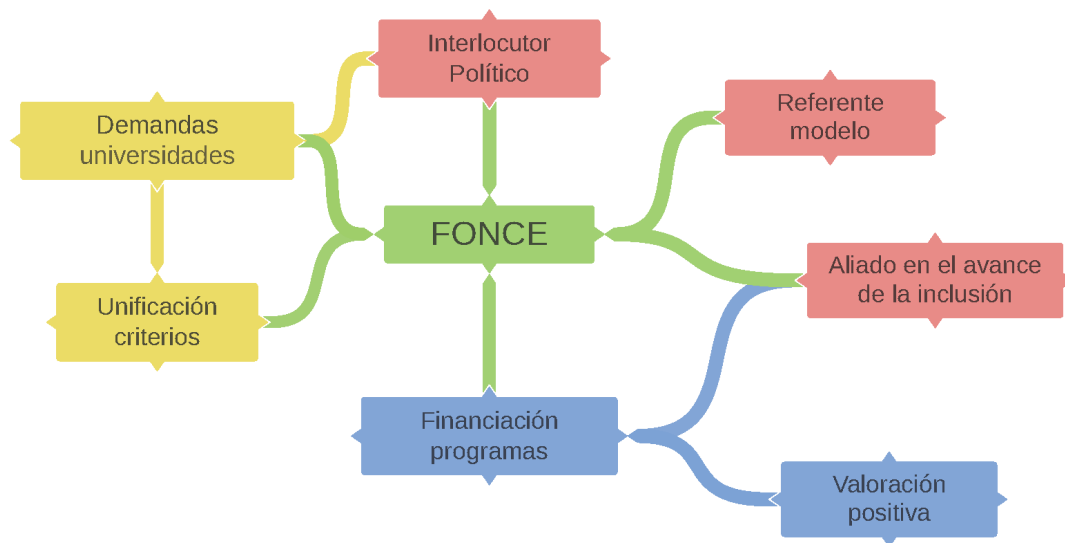


Gráfico 6. El papel de Fundación ONCE

Las personas entrevistadas, en líneas generales, otorgan a la Fundación ONCE un papel clave en el avance de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades, con una gran capacidad de influencia a nivel estatal para el desarrollo normativo relacionado con la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad. Fundación ONCE es considerada una aliada y un apoyo para implementar prácticas inclusivas en la materia, pero también es un referente respecto al modelo a seguir, así como un impulso para el trabajo que desarrollan las universidades.

SE OTORGA A LA FUNDACIÓN ONCE UN PAPEL CLAVE EN EL AVANCE DE LA INCLUSIÓN, CON CAPACIDAD DE INFLUENCIA A NIVEL ESTATAL PARA EL DESARROLLO NORMATIVO

En consecuencia, se evidencia la **necesidad de las universidades de contar con una institución externa experta en la materia que respalde e impulse las políticas públicas universitarias relacionadas con la inclusión** de las personas con discapacidad. La Fundación ONCE es considerada la más idónea para realizar esta labor, como referente en la materia, con poder de liderazgo e influencia en los poderes públicos para la consecución de los derechos de las personas con discapacidad a través de cambios legislativos. La Fundación ONCE es legitimada como la interlocutora válida para realizar labores de presión institucional e incidencia política con las demandas y necesidades concretas de las universidades.

**LAS UNIVERSIDADES
PRECISAN UNA
INSTITUCIÓN
EXPERTA EN LA
MATERIA COMO LA
FUNDACIÓN ONCE
QUE RESPALDE E
IMPULSE POLÍTICAS
PÚBLICAS INCLUSIVAS**

«El papel de Fundación ONCE y del CERMI es prioritario como grupos de presión para que las instituciones hagan bien los deberes, porque si no, los departamentos que nos dedicamos a esto, en muchas ocasiones, nos sentimos solos y sin ese respaldo. Creo que, para mí, ese sería el principal apoyo que yo les demando». | **SAD**

«Porque la ONCE tiene prestigio entre las universidades, la ONCE es para nosotros, bueno, pues uno más en el ámbito de la inclusión, y ellos saben mucho más que nosotros en algunas cosas». | **Equipo Rectoral**

«También como agente de cambio en gobiernos y en agente que tiene responsabilidad, y creo que ahí es donde podrían desarrollar mucho más un poco una labor más incisiva, ¿verdad?, de intentar provocar cambios en ese nivel, porque ellos son interlocutores de máximo nivel». | **PDI experto en discapacidad**

«Fundación ONCE, es que son una referencia en el ámbito de la discapacidad». | **SAD**

«Grupo de fuerza, muy fuerte, el que hace la Fundación ONCE con el Ministerio de Universidades, con la formulación de las leyes, con tal entonces quiero decir que lo que necesitamos realmente es que aterricen a las necesidades concretas que tenemos las universidades». | **SAD**

«Yo creo que la ONCE, que tiene quizá lo que tiene, es un altavoz que nosotros no tenemos, ¿vale?, la ONCE tiene la posibilidad de reunirse con la ministra, la ONCE tiene la posibilidad de, porque los escuchan... entonces yo creo que lo que necesitamos es que trasladen también este tipo de necesidades que tenemos». | **SAD**

«A lo mejor necesitamos voces externas que obliguen a las Comunidades Autónomas y a los gobiernos a darnos la financiación para poner esas políticas inclusivas que marca la LOSU». | **SAD**

De igual modo, la colaboración con la Fundación ONCE es muy bien valorada, considerada como **el apoyo principal para el trabajo que**

se realiza en las universidades en el ámbito de la discapacidad, así como **una aliada para el avance de los derechos** de las personas con discapacidad en las universidades.

«Lo que les pedimos es que sigan apoyando todo lo que hace cualquiera en la sociedad para mejorar la situación de las personas con discapacidad y, por supuesto, lo que hacemos en las universidades». | PDI experto en discapacidad

«De algún modo a quien siempre acudimos, a quien siempre sabemos que, si necesitamos algo, ahí están, el apoyo que hace la Fundación ONCE es fundamental para que esto se realice». | Equipo Rectoral

«Para mí son unos aliados, o sea, lo que has dicho antes de Alianzas, cuando yo me incorporé a x, había varios proyectos que se habían hecho anteriormente con Fundación ONCE que, por falta de recursos dentro de x, se habían quedado parados, y yo asumo la gestión de esos recursos en primera persona y pongo en marcha estas colaboraciones porque me parece fundamental». | SAD

«Por ese paraguas de sensibilidad, y esa apuesta y lucha institucional para intentar que se reconozca esta realidad, más allá de los apoyos, por ejemplo, que se hace a la red SAPDU, en sus encuentros». | Equipo Rectoral

«Hemos firmado ya convenios específicos, creo que el roce hace el cariño y lo que tenemos que tener es una relación mucho más intensa, ¿no? y ver, bueno, que Fundación ONCE conozca las universidades, los programas que tenemos, las necesidades que tenemos y creo que es ahí donde podemos hacer lo máximo». | Equipo Rectoral

Un aspecto importante dentro del papel de interlocución e influencia social y política otorgado a la Fundación ONCE es la centralidad y determinación que pueda tener ésta para **homogeneizar la atención a la discapacidad a nivel estatal, en todas las universidades, tanto a nivel de normativa como de estructuras y servicios** que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos en todas las universidades.

**LA FUNDACIÓN ONCE
ES CONSIDERADA
COMO EL APOYO
PRINCIPAL EN LA
MATERIA Y UNA
ALIADA PARA EL
AVANCE DE LOS
DERECHOS DE LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

«Es también el poder tener un interlocutor político muy fuerte, que creo que es importante y con visibilidad y reconocimiento social, que nos unifique y, vuelvo casi a mi intervención inicial, no tenemos una normativa estatal que nos permita detallar cómo deberían ser estos servicios u homogeneizarlos». | **Equipo Rectoral**

«La ONCE es fundamental en intentar que las universidades tengamos una convergencia mayor, hagamos las cosas más o menos de la misma manera y hagamos las mismas cosas, es decir, que los estudiantes que tienen derecho tengan, da igual donde vayan, tengan más o menos recogidos los mismos derechos, las mismas adaptaciones». | **Equipo Rectoral**

«Debería de haber un apoyo institucional que no dependa, como bien decía X, de la autonomía universitaria». | **Equipo Rectoral**

**LA FUNDACIÓN ONCE
ES CONSIDERADA LA
ESPECIALISTA PARA
EL DESARROLLO DE
ACTUACIONES SOBRE
ATENCIÓN A LA
DISCAPACIDAD**

En la narrativa de las personas entrevistadas, la Fundación ONCE también es ensalzada como la **autoridad especialista para el enfoque y las actuaciones en las universidades sobre atención a la discapacidad, adjudicándole la labor pedagógica que lleva asociada**. Consecuencia de este papel otorgado a la Fundación ONCE, algunas universidades concretan el apoyo para la implementación de las medidas decretadas en la LOSU mediante documentos que orienten en el desarrollo y la puesta en práctica de éstas, así como de personal técnico de Fundación ONCE que sirva como enlace o referente en el asesoramiento y seguimiento del trabajo desarrollado por las universidades. Se expresa la necesidad de unificar criterios entre todas las universidades. Estas medidas ofrecerían un marco de actuación común para todas ellas.

«‘Bueno, yo te financio, pero es que mi idea de inclusión es esta’, hay que hacer mucha labor pedagógica, y creo que esa labor pedagógica, si la hacemos desde dentro muchas veces no se nos escucha, esto es como el que te lo dice desde dentro de tu casa, te dice esto es uno más, pero si te lo dice desde fuera y alguien que tiene el nombre y el estatus de la Fundación ONCE, y que encima te está financiando por otra vía». | **PDI experto en discapacidad**

«Consensuar planes buenos de discapacidad y cumplirlos, y sobre todo que, a nivel político, de la cúpula de la universidad, pues se exijan, bueno, las Administraciones Públicas exijan que esa cúpula dote a esos servicios o a esos vicerrectorados que lleven este tema tan sensible de unas partidas presupuestarias concretas para poder hacerlo». | **Equipo Rectoral**

«Yo creo que, poniendo un marco común, una base, obviamente consensuada con las partes interesadas, pero una base de la que partir, y a partir de ahí, que cada universidad la pueda adaptar a su casuística y a las características de sus servicios y de su unidad, pero un documento base que a todos nos sirva para trabajar en la misma línea, porque al final, bueno, cada una tiene su normativa propia y tal, pero creo que, en este punto, nos falta algo común». | **SAD**

«Sí que hemos tenido siempre un referente, pues por ejemplo, para las prácticas de Fundación ONCE-CRUE, hemos tenido un referente para los campus inclusivos, una persona a la que consultar, pero en nuestra labor cotidiana de atención a estudiantado con discapacidad y NEAE pues además del referente, somos nosotros, vamos, nosotros hemos sido, pero es verdad, oye, pues ayudaría a tener una especie de subcomisionado o técnico de atención a la discapacidad puesto que ahora es que todo está obligado por la LOSU, no sé, alguien que podrá ser el referente e interlocutor a la vez con las universidades». | **SAD**

«Entonces, a mí me gustaría que ONCE tuviera un plan formativo global, tremendo, muy grande, a nivel de toda España, para poder hacer esa labor, esa formación igual independientemente de que los técnicos fueran de aquí o de allí, bien formada y que pudieran facilitarte esa formación». | **SAD**

«Reiterando lo que comentaba antes, trabajar en común, sé que es muy difícil, porque hay 17 Comunidades Autónomas, con cada una su propia normativa, y 86 universidades, pero trabajar con un marco común, y establecer unos criterios básicos a partir de los cuales, dirigidos

SE EXPRESA LA NECESIDAD DE UNIFICAR CRITERIOS ENTRE UNIVERSIDADES PARA CONCRETAR EL APOYO DE LA FUNDACIÓN ONCE EN LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DECRETADAS EN LA LOSU

a alumnado, a PDI y a PTGAS, y que puedan ser implementados de una forma más o menos homogénea en las universidades». | SAD

«Una entidad que pueda promover, recopilar y difundir, por una parte, buenas prácticas». | PDI experto en discapacidad

«Una cosa en la que la Fundación ONCE podría también aportar algo de utilidad sería aportar un tipo de formación, pero de este tipo que hablamos para que nosotros, igual que tenemos con COCEMFE y cuando necesitamos algo, viene un técnico online, no, pero tiene un apoyo específico, pero para elementos concretos, o sea, no es un curso sobre, no, tenemos la dificultad y cómo podemos afrontarla». | SAD

LA CONTRIBUCIÓN ECONÓMICA DE LA FUNDACIÓN ONCE MEDIANTE LA FINANCIACIÓN DE PROGRAMAS Y BECAS ES VALORADA POSITIVAMENTE

Relacionada con esta percepción de autoridad y referente en la materia, los grupos entrevistados también **valoran positivamente su contribución económica mediante la financiación a las universidades con programas becas y apoyos de atención a la discapacidad**. Los problemas a los que se enfrentan las universidades, sobretodo palpable en el discurso proveniente de los Servicios de Atención a la Discapacidad, relacionados con la falta de apoyo económico y de recursos por parte de las diferentes Administraciones e instituciones académicas, encuentran en la Fundación ONCE una institución con poder decisorio e influyente en la financiación. Así, es identificada como una **institución con posibilidades de apoyar financieramente las actuaciones en materia de inclusión en las universidades o influir políticamente respecto a la mejora de los sistemas de financiación**.

«Creo que ahí lo que tenemos que encontrar, probablemente Fundación ONCE sí que pueda ser interlocutora junto con CERMI, con las Comunidades Autónomas, ¿no?». | PDI experto en discapacidad

«También porque Fundación ONCE financia a muchas universidades muchas cuestiones de accesibilidad y de mejora de cuestiones en relación a la discapacidad, claro, eso les pone en un papel en el que podrían intentar influir claramente hacia que las universidades, por ejemplo, sean

capaces de tener una visión de inclusión alineada con eso en lo que ha participado la ONCE». | **PDI experto en discapacidad**

«Por lo menos nos desahogan un poquito de ese ahogo que te decía que tenemos a nivel presupuestario y a nivel económico. Si no existieran esas becas ONCE-CRUE, si no nos hubiesen dado un dinero para el Campus Inclusivo, son proyectos y cuestiones y actuaciones que no se hubieran hecho nunca en la vida, porque claro, nadie te hace esa inversión así». | **Equipo Rectoral**

«Yo valoro mucho el esfuerzo que hace Fundación ONCE siempre de buscar cómo intentar financiar programas». | **PDI experto en discapacidad**

«Si no pagan la matrícula y nadie nos lo compensa, a mayor número de estudiantes con discapacidad reconocida, necesitas más recursos y tú tienes menos... si mi universidad ingresara ese millón y medio, a mí no me estarían escatimando un técnico o dos, cuando al año no son, ¿qué son? ¿40.000 euros?, ¿me entendéis?, pero la ONCE debería presionar al Estado para que nos devuelva ese dinero de matrículas». | **SAD**

«También tener en cuenta, pues las necesidades que puedan tener los servicios de atención a la discapacidad y que ellos puedan también complementar esos servicios». | **Alianzas**

A pesar de la valoración positiva que obtiene la financiación de programas de la Fundación ONCE, en el discurso aparecen los inconvenientes y consecuencias que puede tener la dependencia hacia estos programas por parte de las universidades, al atribuir que **la financiación y responsabilidad pertenece a instituciones y Administraciones Públicas**, no a iniciativas privadas o con funciones delegadas en fundaciones como ésta. Por tanto, algunas universidades pueden percibir a la Fundación ONCE como una organización externa a las universidades.

EN EL DISCURSO APARECEN LOS INCONVENIENTES Y CONSECUENCIAS QUE PUEDE TENER LA DEPENDENCIA DE LOS PROGRAMAS DE LA FUNDACIÓN ONCE, COMO ORGANIZACIÓN EXTERNA A LAS UNIVERSIDADES

«El dinero, que venga de Fundación ONCE, está bien, pero, y cuando se van, ¿qué ocurre? Entonces, esto, que claro, no es responsabilidad

solo de Fundación ONCE, o de otras fundaciones, no, es responsabilidad de todos». | PDI experto en discapacidad

«Deberíamos buscar entre todos, y creo que Fundación ONCE es un agente importante en eso, en influir en cómo enseñar a las instituciones a que ellos no van a ser siempre los que tienen que ser los mecenas de los proyectos, o no deberían serlo siempre». | PDI experto en discapacidad

«Fundación ONCE es eso, una fundación privada que nos aporta, que aporta proyectos para la atención a la diversidad en distintos ámbitos ¿no? como están las becas Fundación ONCE-CRUE, pero quien tiene que abastecernos económicamente no es Fundación ONCE a la oficina, les quiero decir, es la universidad es la que tiene que poner los recursos». | SAD

«La CRUE se ampara mucho en la ONCE, pero yo creo que la ONCE, lo que nos hace es pulsar lo que los servicios necesitamos, y propone y dispone en función de sus intereses y de lo que ellos consideran que es interesante, pues no sé para qué, porque a mí como técnico de servicio no me reporta beneficio ninguno de los proyectos que tiene en marcha la ONCE». | SAD

«A veces la financiación externa es buena, bien intencionada, pero tienen un profundo desconocimiento y tienen un profundo desconocimiento porque imponen, no hablan, lo mejor es hablar, si preguntas que si queremos atender una necesidad lo mejor es preguntar al que tiene la necesidad, qué tiene necesidad». | SAD

**LA FUNDACIÓN
ONCE TIENE UN
PAPEL IMPORTANTE
PREVIO AL ACCESO
UNIVERSITARIO CON
LOS DEPARTAMENTOS
DE ORIENTACIÓN
EDUCATIVA**

Por otro lado, en el discurso se evidencia la demanda de intermediación y de actuaciones de la Fundación ONCE para el acceso y transición del alumnado con discapacidad a las universidades desde **el trabajo previo de coordinación con los departamentos de orientación educativa**. En ese paso previo, y como agente de influencia, se sugiere que debería dar a conocer las universidades entre el estudiante de etapas intermedias para que prosigan hacia estudios superiores e impulsar e incentivar su acceso.

«El tema de la transición y el acceso a la universidad, con los centros educativos... nosotros tenemos que ir también, y Fundación ONCE ahí, con esos grandes trabajos que hace de impulsar, pues puede ser la impulsora, porque no es solo para que conozcan la universidad, y bueno, todos estos servicios donde se hacen adaptaciones curriculares, sino también para animar a estos estudiantes con discapacidad a que vengan a la universidad, porque muchas veces no acceden a la universidad porque se creen que es imposible».

| PDI experto en discapacidad

«La ONCE también puede ayudar. Hay que formar a los profesores de secundaria y hay que hacerles ver que tener una discapacidad no es un hándicap, es una variable de esa persona y que tiene que orientarlas como orienta a todos, esta persona tiene capacidad para ir a la universidad, para allá».

| SAD

«Hace muchos años que colaboramos con ONCE y que ONCE colabora con nosotros, y que ONCE, o sea, siempre está intentando ver de qué manera puede potenciarlo todo, pero yo creo que más allá de los programas específicos que tiene la ONCE, es también ayudar a hacer esta difusión de qué se van a encontrar los alumnos en la Universidad, de qué hay más allá de los programas específicos».

| SAD

«Pero que aprovechando la ONCE, que trabaja tan transversalmente, pues que conecte con la parte de institutos, orientadores, pre-universidad».

| SAD

«Hubo muy buena coordinación en el sentido de que bueno, pues hubo coordinación con la ONCE y los profesores del tribunal y demás para que me adaptaran el examen y por esa parte no tuve problema».

| Estudiante

Asociado a la figura de Fundación ONCE como referente en la materia, en el discurso emerge el **papel vertebrador de ésta para la confluencia y colaboración de diferentes instituciones** y agentes relacionadas con la discapacidad. Se evidencia así la necesidad de **establecer redes de colaboración y alianzas institucionales** para

**LA FUNDACIÓN
ONCE TIENE UN PAPEL
VERTEBRADOR PARA
ESTABLECER REDES
DE COLABORACIÓN
Y ALIANZAS
INSTITUCIONALES**

establecer un marco común de trabajo, donde Fundación ONCE es el punto de unión.

«Sí tenemos un mínimo, si tenemos un marco común, que creo que es fundamental, y para eso es muy importante la CRUE de asuntos estudiantiles del grupo de trabajo de discapacidad, la Red SAPDU, y ahí la ONCE es fundamental, porque yo creo que la ONCE es la que también hace un poco de argamasa entre todos nosotros, es la que está también en contacto con el CERMI, es decir, un poco que vayamos un poco de la mano». | **Equipo Rectoral**

«Junto con la Fundación ONCE también Universia, que yo creo que van de la mano en muchos elementos, y creo que la CRUE ha sido cada vez más sensible precisamente por la insistencia de la Fundación ONCE». | **Equipo Rectoral**

«Que ellos mismos también formasen alianzas con otras organizaciones, para que, cuando se hacen también demandas o llamadas de atención, porque en la universidad es importante esto, entonces, cómo podemos también nosotros dar apoyo o ayuda, cuantas más entidades haya implicadas, tal vez más ayuda, más fuerza pueden ejercer, ¿no?, para que no dependan solo a veces de una única entidad». | **PDI experto en discapacidad**

LA FUNDACIÓN ONCE VISIBILIZA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DIFUNDE LOS PROGRAMAS, SERVICIOS Y ACTUACIONES

Otra función conferida a la Fundación ONCE es la de **visibilizar a las personas con discapacidad** y el trabajo, problemáticas y avances en derechos de las personas con discapacidad en las universidades, así como **difundir y promocionar** los programas, actuaciones, servicios que hay desplegados por ambas partes.

«Fundación ONCE está en casi todas las cosas que se realizan. Fíjate, yo, una cosa que hablaría mucho, creo que habría que incidir un poco, porque se hace, pero un poquito más, es en visibilizar más experiencias de personas con discapacidad que han estado en la universidad». | **Equipo Rectoral**

«Porque nosotros hacemos difusión de todo lo que mandan desde Fundación ONCE, pero solo difusión, no podemos hacer nada más. Luego

está en mano de esa persona adulta, que sea egresado o alumnado matriculado, decidir si quiere participar o no, entonces, yo, por ejemplo, lo que demandaría es más publicidad, pero publicidad positiva, de decir, tenéis estos servicios, aprovecharos, que podéis, y luego ya marcar unos límites». | SAD

«Por una parte, la continuidad de las acciones que realiza, que yo creo que es importante, intentar ser un elemento, sin sustituir por supuesto los órganos universitarios, pero un organismo, una institución, una entidad que pueda promover, recopilar y difundir, por una parte, buenas prácticas». | PDI experto en discapacidad

■ VALORACIÓN DE PROGRAMAS DE FUNDACIÓN ONCE

Las personas entrevistadas ofrecen una **valoración general de los distintos programas de la Fundación ONCE bastante positiva**. Las universidades son minuciosas en profundizar y extenderse a la hora de hablar de los programas con los que colaboran con la Fundación y los resultados satisfactorios obtenidos en ellos.

LA VALORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE LA FUNDACIÓN ONCE ES BASTANTE POSITIVA, COMO LOS CAMPUS INCLUSIVOS Y EL PROGRAMA UNIDIVERSIDAD

«¿Qué necesitas?, formar mejor a los estudiantes que nos llegan, ¿en qué?, en nuevas tecnologías, en idiomas, entonces la ONCE empezó a sacar becas y a mandarlos al extranjero y a ayudarles para que hicieran Erasmus y tal». | SAD

«Tenemos convenio de prácticas remuneradas, los convenios con la CRUE ONCE Universidades, la convocatoria de promoción del talento o Talentus, cada año firmamos Convenio porque aquí el estudiantado participa mucho en esa convocatoria, tenemos el proyecto Unidiversidad, en fin, tenemos multitud de programas con la ONCE». | Equipo Rectoral

«Trabajamos con los Equipos de Orientación de la Comunidad Autónoma, y trabajamos también estrechamente con ONCE, entonces, quiere decir que ahí también somos los que participamos activamente en las adaptaciones de la EVAU, de las pruebas de acceso». | SAD

En la narrativa aparecen bastantes valoraciones de los programas específicos **Campus Inclusivos y el programa Unidiversidad. Ambos son valorados muy positivamente**, realizando el tipo de discapacidad al que va dirigido el programa Unidiversidad, tanto por los beneficios para el alumnado como por la presencia de la discapacidad intelectual en las universidades. En el apartado de acceso, en concreto sobre el acceso de alumnado con discapacidad intelectual en las universidades, vimos cómo la Fundación ONCE era valorada por su papel en la promoción de alumnado con este tipo de discapacidad en las universidades con una gran aceptación de los programas. A pesar de ello, se reveló la existencia de otras voces que desaprobaban la presencia de este alumnado.

«Sí que quería señalar la valoración positiva que hacemos del campus inclusivo que, bueno, a nosotros nos funciona bien y en ese sentido, pues queremos seguir apostando por ello». | **Equipo Rectoral**

«Una cosa de las que más me ha gustado, que hace Fundación ONCE, que son los cursos de capacitación para el acceso al empleo para personas con discapacidad, que tenemos en varias universidades, yo, esa idea, por ejemplo, conecta mucho con la idea de la Universidad inclusiva para todo el mundo, el tipo de estudiante que habitualmente no había estado en la universidad, y que aparece como un estudiante más de nuestra institución». | **Equipo Rectoral**

«Con estos programas es que hemos logrado, no solo que estén, sino que se sientan de, el que tengan su carnet universitario, sus derechos, ayer tenían una reunión con un vicerrector, sus visitas a sitios de la Universidad como cualquier otro, disfrutar de los servicios de la Universidad como cualquier otro, es decir, el sentirse miembro de una comunidad universitaria». | **PDI experto**

SE ADVIERTE QUE, SI NO HAY CONTACTO CON EL RESTO DEL ALUMNADO, LOS PROGRAMAS ESPECÍFICOS PUEDEN GENERAR EXCLUSIÓN

Respecto a los programas destinados a la discapacidad intelectual surgen algunas objeciones entre algunas personas entrevistadas, en las que, a pesar de valoración positiva que realizan de éstos, indican el riesgo de que **pueden convertirse en programas de exclusión si no se implementan correctamente**, en oposición a programas de

inclusión, puesto que si no hay contacto con el resto de alumnado y con otras estancias universitarias sería segregacionista.

«Soy crítico en una sola cosa, y es, la medida es maravillosa, creo que es de una potencia personal, de desarrollo social, de visión comunitaria, pero lo que no se puede hacer es, para que estén todos los alumnos con discapacidad, personas con discapacidad intelectual juntas, en plan gueto, asistiendo a un aula universitaria durante un año si no hay un contacto con el otro, con otros alumnos y alumnas, si no hay una vivencia de lo que es la universidad en su extensión, yo creo que eso es un peligro hacerlo así, si no se hace con esa idea de inclusión real, igual lo que hacemos es un flaco favor haciendo esos programas, la mayoría no lo hacen como estoy contando, pero como alguna experiencia conozco». | **PDI experto en discapacidad**

«Cuando se lanzan las campañas de Campus inclusivos, claro, llegan hasta un determinado grado y no son inclusivos, se llaman inclusivos y no son inclusivos, son de segregación y eso en mi universidad, por ejemplo, tampoco gusta, ¿vale?». | **Equipo Rectoral**

También son valorados por el estudiantado otros programas de Fundación ONCE, sobre los que expresan su **agradecimiento por las oportunidades brindadas**. Son mencionados el programa Radia, las becas Fundación ONCE-CRUE o el programa Oportunidad al Talento, entre otros.

«Gracias al programa Radia estoy en Inditex empecé las prácticas allí y a los cuatro meses me llamaron para decirme que me querían conocer personalmente aquí en x y vine una semana a trabajar... Y desde entonces, pues me dijeron que me contrataban y que querían que estuviese trabajando con ellos». | **Egresada**

«La «Oportunidad al Talento», la vi súper completa y con muchos apartados y dentro de lo que cabe, pues fácil de solicitar también». | **Estudiante**

EL ALUMNADO VALORA POSITIVAMENTE Y AGRADECE LAS OPORTUNIDADES DEL PROGRAMA RADIA, LAS BECAS FUNDACIÓN ONCE-CRUE O EL PROGRAMA OPORTUNIDAD AL TALENTO

**EN OCASIONES,
SE PERCIBE QUE
LOS PROGRAMAS
Y AYUDAS ESTÁN
DESTINADOS
A PERSONAS
CON UN TIPO DE
DISCAPACIDAD
CONCRETA**

«Yo en la ONCE he obtenido cuatro becas de ‘Oportunidad al Talento’ y he mencionado antes que era nadadora, pues por ser nadadora y estudiante, y discapacitada, pues te daban una beca económica». | **Estudiante**

«También tener en cuenta, pues las necesidades que puedan tener los Servicios de Atención a la Discapacidad y que ellos puedan también complementar esos servicios». | **Egresado**

Sin embargo, también se evidencia en el alumnado la falta de conocimiento sobre los programas y ayudas de la Fundación ONCE. Una parte considerable del alumnado los desconocía, y sólo algunos han contado sus experiencias con programas específicos. En ocasiones, **perciben que estos programas y ayudas están destinadas a personas o alumnado con un tipo de discapacidad concreta**, y pueden no sentirse identificados y posibles destinatarios de las mismas.

«A lo mejor aumentaría sería el tema del conocimiento de darlo a conocer, porque al menos yo pensaba que la Fundación ONCE solo se encargaba de la gente con reducción visual con discapacidad visual. Mientras que en realidad no, o sea abarca todo tipo de discapacidades, lo único que la gente se ha quedado con pues con lo antiguo que era antes que era, pues eso discapacidad visual o con el propósito por el que se fundó». | **Estudiante**

«Vinculamos avance a discapacidad sensorial y a discapacidad física de movilidad, ¿sabes? Y en ningún momento relacionaba yo Fundación ONCE con una condición como la mía. Nunca hubiera como recurrido a buscar información sobre eso, porque lo asociaba con una realidad súper diferente a la mía». | **Egresada**

El profesorado también valora y relata su experiencia con programas de la Fundación ONCE, mostrando su agradecimiento por el avance y oportunidad laboral que les ha supuesto.

«En mi caso yo fui beneficiario de un programa de Oportunidad al Talento, también en una versión Senior o Postdoc, no me acuerdo ahora cómo se llamaba la convocatoria, en el 2015 y 2016, que

me permitió estar contratado en la universidad, en mi caso daban un dinero, ese dinero yo lo di a la universidad y de ahí me quitaron la Seguridad Social y demás, y me permitió estar contratado dos años y me supuso que no estuviese trabajando en el extranjero». | PDI con discapacidad

■ NUEVAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Las personas entrevistadas, aunque en menor medida que las demandas expresadas hasta ahora, apuntan hacia **nuevos programas que pueden mejorar la inclusión u otras actuaciones más concretas**. Algunos programas estarían relacionados con avances o mejoras en accesibilidad, en DUA o en programas de prácticas. También se sugiere alguna línea de investigación.

• Accesibilidad

«Debería haber proyectos que las universidades pudiéramos presentar, simplemente ese estudio de accesibilidad, de condiciones de accesibilidad, que incluso podría ir más allá, podrían ser condiciones de accesibilidad físicas y digitales, que las universidades podamos hacer ese estudio, financiado, que podamos contratar a profesionales externos potentes que lo hagan, y que nos lo den, eso nos sirve, los informes de accesibilidad, ahora mismo, no tenemos forma de pagar eso, de ninguna vía». | SAD

«Hay un software fantástico que se implementa en las plataformas de moodle que te dota de accesibilidad a los documentos, que sería fantástico que nos lo financiaran a todas las universidades, vale un dinero x, por cada universidad, en función del número de alumnos, esto lo implementas en moodle o plataforma e-learning de cada universidad y tienes resuelto el tema de accesibilidad a un nivel fantástico y eso es negociar la ONCE con la CRUE y con la empresa de software». | PDI con discapacidad

• Diseño Universal para el Aprendizaje

«Con ese esfuerzo de repensar cómo pueden ser los programas de estudios en competencias, resultados de aprendizaje, pues han conseguido proponer cuestiones muy importantes y

**SON DEMANDADOS
NUEVOS PROGRAMAS
PARA MEJORAR LA
INCLUSIÓN Y OTRAS
ACTUACIONES
CONCRETAS COMO
LA MEJORA DE LA
ACCESIBILIDAD, EL
DUA O PROGRAMAS
DE PRÁCTICAS**

sensatas. El darlos a conocer en mayor medida y desarrollarlos en mayor medida con muchos agentes puede ser importante a futuro».

| Alianzas

«A nivel de investigación yo creo que es el ponernos, hubo una experiencia que ahí sí que tuve la gran suerte de participar, que fue, junto con Fundación ONCE, CRUE y el Real Patronato de la Discapacidad, generamos las guías de diseño de formación curricular en diseño para todas las personas, de diferentes disciplinas».

| PDI experto en discapacidad

• Becas y prácticas

«Las becas que... la Fundación ONCE con CRUE están ayudando y están facilitando esa labor. Pero sí, habría que potenciar las prácticas sobretodo extracurricular en la medida que favorece la empleabilidad y fundamentalmente prácticamente cuando ya están a punto de terminar».

| SAD

• Evaluación de la calidad

«El profundizar en indicadores para evaluar la calidad de los servicios, yo creo que para mí es importante, todo lo que no se evalúa se devalúa, por tanto, la evaluación de los servicios, creo que nadie se debe sentir ofendido por evaluar los servicios y evaluar la calidad de las universidades, y creo que es poner en valor algo que tristemente nuestra ANECA ha dejado ahí en un tintero, que es el sello de inclusión».

| PDI experto en discapacidad

• Investigación

«Y creo que el tema de las actitudes es un tema importante, actitudes del profesorado, actitudes del personal de administración, actitudes de las propias personas con discapacidad, y luego yo creo que hay que hacer más investigación en las etapas previas, porque tenemos mucho abandono, sobre todo en secundaria, en bachillerato y esos son los que deberían llegar a la universidad y que no están llegando».

| PDI experto en discapacidad

**SE SUGIERE
PROFUNDIZAR EN
INDICADORES PARA
EVALUAR LA CALIDAD
DE LOS SERVICIOS
Y AVANZAR EN
INVESTIGACIÓN**

«Podría ser capaz de ser como un agente identificador de los grandes temas en los que es necesario investigar. Esto es importante porque aquí, claro, los investigadores vamos, nosotros en concreto, trabajamos mucho con los colectivos, y entonces solemos intentar hacer cosas que tienen un sentido, ¿no?, para el colectivo, pero no siempre es así». | PDI experto en discapacidad

■ ALUMNADO CON DISCAPACIDAD

Para un análisis más específico y detallado se han recogido de manera diferenciada algunas demandas hacia Fundación ONCE de estudiantado con discapacidad. Algunas de ellas coinciden con las ya expresadas por otros grupos de interés, como **la visibilización de las personas con discapacidad, y también de la propia Fundación. La defensa de sus derechos y apoyo también es relevante, unido a la formación del profesorado en atención a la discapacidad.**

**EL ALUMNADO
DEMANDA LA
VISIBILIZACIÓN DE
LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD,
LA DEFENSA DE
SUS DERECHOS, EL
APOYO OFRECIDO Y
LA FORMACIÓN DEL
PROFESORADO**

«El hacer que se visibilice todo esto, el hacer actuaciones importantes en materias concretas que visibilicen la discapacidad. Y que conciencien de la ayuda que hay que prestar a las personas con discapacidad». | Estudiante

«Haría más empuje y más enfoque en el darse a conocer, luego, una vez que está la semilla implantada ya, ONCE... pero si no, no sabe ni de su existencia, ni de que incluso pueden ayudarles, es muy difícil llegar hasta ahí. Los alumnos pueden... tienen curiosidad por saber qué les puede ofrecer la Fundación». | Estudiante

«La defensa del alumnado para que se cumplan sus derechos, porque al final no hay ni el defensor del estudiante ni nadie. Y aparte, pues bueno, clases de apoyo, o apoyo, o ayudas al apoyo al estudio siempre también sería beneficioso». | Estudiante

«Fundación ONCE no solo debe formar, tiene que intervenir, y en todas las universidades llevar un seguimiento de todas las unidades de inclusión, porque al fin y al cabo, son trabajadores de la universidad, y sí un discapacitado pide sus derechos y un profesor no quiere acatar la ley y darle nada más que lo que es su derecho, se

van a poner de parte de su compañero, así de claro, tienen que estar ahí, presentes siempre y con programas de formación, con programas de seguimiento de que a los alumnos no se los aisle, de que a los alumnos no se les pongan trabas, tiene que estar». | **Estudiante**

«Intervenir más con los profesores, porque al fin y al cabo son los que tienen que aplicar o no las medidas, los que terminan aplicando las medidas, pues que yo creo que también hay que, sería importante como hacer encuestas a los alumnos tiempo después, para saber si se han cumplido sus medidas o no». | **Estudiante**

«Yo creo que Fundación ONCE podría formar al profesorado y al personal de administración y servicios, creo que es competente, por la trayectoria que tiene Fundación ONCE, y creo que debería de hacer sensibilización y concienciación tenía que venir alguna estructura de fuera a dar una formación de calidad y que sirva para concienciar, y de esa manera, a lo mejor muchos de los problemas que estamos hablando aquí, pues no digo que se vayan a solucionar, pero a lo mejor puedan mejorar». | **Estudiante**

«Crearon una plataforma de inclusión para que personas con discapacidad se relacionasen entre ellos porque estaba muy, estábamos muy aislados. La idea era buena, pero yo me apunté y como que cree un grupo de interés, de gente con intereses similares, pero después no se ha llevado a cabo nada especial, que yo sepa, en cuanto a sociabilidad». | **Estudiante**

■ PDI CON DISCAPACIDAD

EL PDI DEMANDA LA INTERLOCUCIÓN POLÍTICA DE LA FUNDACIÓN ONCE PARA CANALIZAR SUS NECESIDADES

De igual modo que en el alumnado, se ha recogido de manera más específica y diferenciada el papel de Fundación ONCE desde el PDI con discapacidad y las demandas de éste. Algunas de ellas coinciden con las de otros grupos, como el papel relevante de interlocución política otorgado para canalizar y la presión sobre sus demandas específicas. La visibilización de las personas con discapacidad, y en concreto de PDI con discapacidad también emerge en este grupo como demanda.

«Si la Fundación ONCE pudiera también, aparte de reunirse con la CRUE y con la directora de ANECA y tal, no sé, si puede presionar también por ahí, en la Agencia Estatal de Investigación, para que en las acreditaciones de consolidación investigadora también tuviera una incidencia la discapacidad». | PDI con discapacidad

«Yo la principal línea estratégica, si hablamos de universidad, que haría, sería al nivel que ellos pueden hablar, es decir, nosotros, de forma individual, no podemos presionar, yo puedo presionar al vicerrector o rector de la Universidad de X, pero mi presión va a ser nula comparada con la que pueden hacer entidades superiores, sobre todo si va de la mano del gobierno o de otras universidades». | PDI con discapacidad

«En el sentido de que pues dar visualización a lo que, a lo que hemos, a lo que conseguimos y a lo que aportamos». | PDI con discapacidad

«Se necesita otra serie de compromisos muchísimo más potentes que los que se han tenido hasta ahora, que ha sido un poco pues ir poniendo parches porque había muy poca población que fuera PDI con discapacidad, y entonces, pues no se pensaba que esto fuera nada en lo que se tuviera que trabajar, eso ha cambiado». | PDI con discapacidad

«Yo creo que, si en algo tiene que incidir Fundación ONCE, yo creo que es en lo que decía X, o sea, no, no podemos estar siempre enseñando la parte negativa, necesito esto, necesito lo otro, si ya no existe esto, yo no puedo hacer esto, aunque sea real y sea verdad. Yo creo que lo importante es formar y mostrar la otra cara de la moneda». | PDI con discapacidad

«Si ya se puede meter a hacer una estrategia en cada una de las universidades, aunque somos muchos, muchas universidades en España, pues estaría bien tener a una persona, dentro de cada universidad, aunque sea, no sé cómo llamarlo, alguien que, un gestor de información, alguien que pueda hacer de punto de contacto claro para ver las necesidades de esa universidad, porque somos universidades españolas, pero es que

SE DEMANDA LA VISIBILIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GENERAL Y DEL PDI CON DISCAPACIDAD EN PARTICULAR

CONCLUSIONES

Evolución de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas

- La inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas ha experimentado una **evolución positiva en los últimos años, con un aumento en la matriculación de alumnado con discapacidad**, en progresivo ascenso durante la última década. El porcentaje de representación de alumnado con discapacidad ha pasado de ser excepcional a contar con una representación cada vez más significativa, visible y normalizada.
- **El avance es percibido de modo lento y parcial, y las medidas y los recursos son considerados insuficientes** para garantizar la igualdad de oportunidades y poder ofrecer una respuesta adecuada a la atención a la discapacidad a pesar de la normativa.
- La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito universitario, en la actualidad, está en un proceso de cambio. Sigue existiendo una brecha en el porcentaje de acceso a estudios superiores. Además, para el alumnado que accede, desarrollar sus estudios en universidades plenamente inclusivas implica aún muchos retos que superar. Se enfatiza **que debe producirse un cambio en la mirada, la sociedad en general y las instituciones universitarias en particular**, para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad como un derecho.
- Actualmente, la falta de consenso y definición respecto al término de inclusión y los objetivos a conseguir implica divergencias respecto al modelo y camino a seguir, situación que influye en la estructuración de los servicios y la aplicación de medidas. Por un lado se percibe la inclusión de las personas con discapacidad desde un modelo general de la diversidad, con Planes de Inclusión y no Discriminación donde no se diferencia a las personas con discapacidad; y por otro lado, otro modelo donde se resaltan las necesidades y particularidades de las personas con discapacidad mediante Planes de Discapacidad específicos.

La nueva Ley Orgánica del Sistema del Sistema Universitario (LOSU)

- Paralelamente, la normativa reguladora en materia de discapacidad y en materia universitaria se ha desarrollado con notables avances. La reciente aprobación de la **Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)** se considera **un motor para seguir avanzando** en políticas públicas de inclusión.
- Sin embargo, se destaca el **incumplimiento de la normativa en materia de discapacidad**, la falta de implicación y de compromiso en ocasiones con la inclusión desde los equipos de gobierno universitarios y de los agentes implicados.
- La LOSU es percibida como un respaldo y **da seguridad jurídica a las actuaciones y al trabajo desarrollado por algunas universidades** que ya aplicaban algunas de las disposiciones reguladas. Se valora positivamente la obligatoriedad que se dictamina en la aplicación de algunas prácticas inclusivas.
- Se ha generado **confusión respecto a la creación de las Unidades de Atención a la Diversidad y dentro de ésta, del Servicio de Atención a la Discapacidad**, debido a la dificultad de adaptación a esta nueva organización, que requiere reordenar Vicerrectorados, Unidades y Servicios, por las diferentes estructuras y normativas propias de funcionamiento de cada universidad para la atención a la discapacidad.
- Se **demand a un sistema de financiación adecuado** para acompañar los cambios normativos, presentándose como un factor que limita considerablemente el desarrollo de las medidas desplegadas en la ley.
- El diseño y elaboración del **Plan de Inclusión y No Discriminación se presenta confuso respecto al protagonismo que tendrán las personas con discapacidad**, advirtiendo algunas universidades el riesgo de que la atención y medidas a la discapacidad quede difuminada entre otros grupos y perfiles de atención susceptibles también de medidas inclusivas.
- Queda evidenciada la **falta de efectividad de la medida del cupo de reserva de plaza para hacerla cumplir entre el PDI con discapacidad**. De igual modo, también es cuestionada la medida para la eficacia en el acceso de personas con discapacidad intelectual.
- Se considera fundamental la **participación de las personas con discapacidad en la toma de decisiones** como beneficiarias de las medidas y

actuaciones, factor que, a pesar de estar gozando de un progresivo desarrollo, aún es considerado deficitario en el diseño y elaboración de políticas públicas.

■ Se destaca la necesidad de la **transversalidad de las políticas de inclusión** en las instituciones universitarias. Es valorada además por su **función de sensibilización para el cambio cultural** necesario en la inclusión de las personas con discapacidad.

Los Servicios de Atención a la Discapacidad

■ La nueva estructura decretada con la constitución de Unidades básicas de diversidad, las cuales deberán contar con un Servicio de Atención a la Discapacidad, junto al diseño de un Plan de Inclusión y No Discriminación, está generando **confusión y diferencias en algunas universidades para abordar la atención a las personas con discapacidad**. La estructura orgánica de las universidades es diferente entre ellas, con recursos, normativa y modelos de inclusión en ocasiones distintos al decretado, así como personas destinatarias de atención también diferentes.

■ El aumento considerable en los últimos años en estos servicios de **atención a personas con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) y con trastornos de salud mental** sitúa a los servicios en una situación crítica. La atención a la inclusión (con diferentes perfiles, no sólo de personas con discapacidad) unido a la falta de recursos y financiación que acompañe a las nuevas exigencias normativas y realidades sobre las personas destinatarias incrementan la sobrecarga. Se reivindica el papel que deben tener éstos, destacando como esencial la atención hacia las personas con discapacidad.

■ Los Servicios de Atención a la Discapacidad también demandan **estabilidad y consolidación de los servicios** para garantizar la atención, que trascienda a la eventualidad de los diferentes equipos de gobierno rectorales y con criterios unificados en todas ellas.

■ Se revela que **existe alumnado con discapacidad que no acude a los servicios y no es contactado, pese a precisar una atención personalizada**. Uno de los obstáculos es por la Ley de Protección de Datos, que obliga a que sea el estudiantado quien inicie el proceso. Otra parte del alumnado desconoce las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad. Y otra parte del alumnado, a pesar de conocer el servicio, no acude porque no desea identificarse como persona con discapacidad.

El acceso y transición del alumnado con discapacidad

- Se observa un **proceso relativamente normalizado en el acceso y la transición del alumnado con discapacidad**. Desde las universidades se suele planificar y coordinar con los agentes implicados, con programas y acciones, donde cobran relevancia las posibles adaptaciones de las pruebas de acceso. Por su parte, el alumnado también suele informar, en general, que su acceso fue normalizado.
- Sigue cobrando relevancia la **brecha existente en el porcentaje de matriculación de alumnado con discapacidad**. Se destaca la importancia de trabajar en etapas educativas previas para **incentivar el acceso a estudios superiores** de las personas con discapacidad, así como trabajar coordinadamente con los equipos de orientación educativa y formarlos en la materia. De manera frecuente, se le atribuye a la Fundación ONCE un papel significativo en esta etapa previa.
- Se **valora positivamente el acceso de alumnado con discapacidad intelectual a las universidades**, celebrando los programas que lleva a cabo la Fundación ONCE, como Unidiversidad, para la visibilización y promoción de este alumnado.

La inclusión en el progreso universitario

- **La accesibilidad universal de todos los espacios, de los materiales y de los contenidos digitales es resaltada como una de las prioridades para garantizar la inclusión**. El alumnado manifiesta las limitaciones encontradas sobre distintos tipos de accesibilidad, tanto física, como la de acceso a la información o la digital. La adopción del enfoque desde la accesibilidad universal o el diseño para todas las personas se presenta aún como un desafío.
- Los ajustes razonables, como medida para garantizar la igualdad de oportunidades, en general, suelen realizarse. Sin embargo, algunas universidades tienen aprobada por normativa el cumplimiento de estas medidas, en tanto en otras son recomendaciones, situación que en ocasiones deviene en incumplimiento. Se manifiesta la **necesidad de contar con criterios unánimes en todas las universidades para realizar adaptaciones y ajustes razonables**.
- El alumnado encuentra diversas barreras que dificultan su progreso, como la accesibilidad, principalmente con **los ajustes razonables y adaptaciones**,

sobre los que informa de dificultades en su aplicación. Las actitudes negativas de una parte del profesorado también son señaladas, del que demandan más proactividad y sensibilización respecto a la discapacidad.

■ Al profesorado se le atribuye una percepción sesgada sobre la falta de adquisición de las competencias necesarias en la materia si realiza los ajustes indicados. También se atribuye la creencia de que se trata de medidas ventajosas. En relación a las posibles adaptaciones de contenidos, materiales o metodologías docentes se apunta hacia una **formación del profesorado en Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)** como estrategia clave para superar las barreras en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

■ Existe consenso en todos los perfiles participantes en advertir la **importancia de la formación del profesorado en inclusión y atención a la discapacidad** como solución para superar obstáculos relacionados con los ajustes razonables. La **formación y sensibilización de toda la comunidad universitaria** para promover el cambio de actitudes se vuelve imprescindible para garantizar la igualdad de oportunidades.

■ Entre el alumnado universitario con discapacidad **apenas se registra movilidad internacional.** Esta baja participación puede situarse más cerca de factores personales, donde la adaptación a un nuevo entorno, supone un gran desafío.

■ Se advierte una **baja participación del estudiantado con discapacidad en la vida universitaria** en actividades extracurriculares, principalmente debido a la falta de adaptaciones y de accesibilidad. De igual modo, la participación de personas con discapacidad en los órganos de representación es escasa (similar al resto de estudiantado sin discapacidad), también por el mayor esfuerzo y la dificultad de compaginar con el día a día de las clases.

Prácticas académicas, egreso y mercado laboral

■ El alumnado percibe que **el abanico de ofertas de prácticas curriculares y extracurriculares es menor para la población con discapacidad.** Sus expectativas laborales son reducidas, forjado también por los estereotipos asociados sobre su desempeño laboral. Por otro lado, comparativamente, las prácticas extracurriculares son menos solicitadas por el estudiantado con discapacidad.

■ Las universidades informan de la implementación de diferentes programas que ayudan en la búsqueda y orientación hacia el empleo. Sin embargo, existe **un desconocimiento sobre cómo se desarrolla la inserción laboral del alumnado egresado con discapacidad** debido a la carencia generalizada de programas de seguimiento e información en esta etapa.

Identificación con la situación de discapacidad y discriminación

■ Las dificultades y obstáculos en el entorno universitario promueven en el alumnado una percepción de incompreensión y de discriminación. En ocasiones, esta hostilidad percibida conlleva a no querer identificarse abiertamente con su situación de discapacidad. Una parte del alumnado prefiere **invisibilizar su discapacidad para evitar la estigmatización social**.

■ Se presentan **actitudes capacitistas, fundamentadas en estereotipos y creencias erróneas** relacionadas con la atribución de déficits en el alumnado con discapacidad para cursar estudios superiores. **La discriminación observada se relaciona frecuentemente con problemas asociados a las adaptaciones** que pueda necesitar el alumnado y en la exclusión por parte del profesorado.

■ EIPDI con discapacidad revela también la presencia de estereotipos y prejuicios hacia éste relacionados con su condición. Relata situaciones de discriminación y de exclusión social. Algunas de éstas se relacionan con **problemas en su progreso y promoción en la carrera docente e investigadora**.

■ Se concluye que las **actitudes negativas presentes en las universidades podrían superarse con formación y sensibilización** sobre inclusión y atención a personas con discapacidad.

El papel de la Fundación ONCE

■ A la Fundación ONCE se le otorga un papel clave en el avance de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades, con **una gran capacidad de influencia a nivel estatal para el desarrollo normativo y la puesta en práctica de medidas para la mejora de la inclusión**. Es legitimada como la **interlocutora válida para realizar labores de presión institucional e incidencia política** sobre las necesidades de las universidades.

■ La Fundación ONCE es percibida como **referente en la materia**, con la que las universidades necesitan contar como **institución que impulse las políticas públicas universitarias** para la inclusión de las personas con discapacidad. De igual modo, se le atribuye la labor pedagógica que lleva asociada. También es considerada como el **nexo de unión** para la colaboración entre las diferentes instituciones, con un papel vertebrador en el establecimiento de redes y alianzas para crear un marco común de trabajo.

■ La **colaboración con la Fundación ONCE es valorada muy positivamente**. Es considerada tanto una aliada para el avance de los derechos de las personas con discapacidad en las universidades como el principal apoyo en el trabajo que se realiza en estas. Así mismo, **se valora positivamente su contribución económica mediante la financiación de programas de becas**, como las becas Fundación ONCE-CRUE. El estudiantado, igualmente, se muestra muy satisfecho tras su experiencia con algunas becas y programas, como el programa Radia u Oportunidad al Talento, en los que se observa el éxito del programa con la inserción laboral del estudiante.

■ Los diferentes grupos de interés participantes han coincidido en sus opiniones en la mayoría de las temáticas, aportando cada uno su visión desde su papel diferente en las universidades. Si bien la mayoría de los temas son tratados en todos los grupos, algunos han podido profundizar o resaltar sobre algunas cuestiones.

- Los equipos rectorales hacen hincapié en el aumento del alumnado con discapacidad en los últimos años y el avance general conseguido, pero insisten en la necesidad de superar retos para lograr una verdadera inclusión junto con la financiación adecuada.
- Los Servicios de Atención a la Discapacidad, aunque también valoran los avances, denuncian incumplimiento de la normativa y falta de recursos para atender el creciente volumen de alumnado en estos servicios, con nuevos perfiles asociados a necesidades específicas de apoyo educativo y con trastornos de salud mental.
- El PDI experto en discapacidad también reconoce el progreso, pero destacan la falta de formación y actitudes negativas del profesorado. Consideran crucial la formación de la comunidad universitaria en inclusión y la transversalidad de las políticas para la mejora de la inclusión.
- El estudiantado con discapacidad destaca los obstáculos en adaptaciones y discriminación, así como discrecionalidad y actitudes

negativas en el profesorado, por lo que demandan un cambio cultural y mejor apoyo.

- El PDI con discapacidad señala discriminación estructural y falta de recursos. Valoran los programas de apoyo, pero los consideran insuficientes.
- El grupo de Alianzas resalta la necesidad de continuar trabajando en la inclusión de personas con discapacidad en las universidades, mediante la implementación de medidas efectivas, la cooperación institucional y la sensibilización de toda la comunidad universitaria.

CONCLUSIONES POR GRUPOS DE INTERÉS

Equipos rectorales

- Los Equipos Rectorales consultados resaltan el aumento significativo de alumnado con discapacidad matriculado en las universidades en los últimos años.
- A pesar de la valoración positiva sobre el avance conseguido en inclusión, como la normativa reguladora y las medidas adoptadas, que lentamente la van reforzando; los equipos rectorales ponen de manifiesto la necesidad de superar diversos retos aún presentes para alcanzar la inclusión de una manera efectiva.
- La reciente aprobación de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) suele ser valorada positivamente por los equipos rectorales, tanto por el avance normativo que supone, como por la seguridad jurídica que otorga a prácticas y a otras actuaciones inclusivas que ya realizaban algunas universidades. No obstante, demandan coordinación y homogeneidad entre todas las universidades, con criterios unificados para garantizar la inclusión.
- Uno de los problemas mencionados por los Equipos Rectorales para adaptarse a la nueva normativa es la necesidad de un sistema de financiación, como factor clave para acompañar las medidas decretadas. Y específicamente mencionan la necesidad de recursos para sostener económicamente los Servicios de Atención a la Discapacidad, desbordados ante el incremento de personas usuarias y de los nuevos perfiles.
- La formación y sensibilización en inclusión de toda la comunidad universitaria, y especialmente la formación del profesorado, como la formación específica en DUA, se presenta como una de las apuestas necesarias para superar muchos de los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en las universidades.
- Los Equipos Rectorales concluyen que debe producirse un cambio en la mirada de las instituciones universitarias hacia la inclusión. Destacan así la necesidad de la transversalidad de las políticas de inclusión, donde debe involucrarse toda la comunidad universitaria.

Servicios de Atención a la Discapacidad

- Los Servicios de Atención a la Discapacidad (SAD) coinciden frecuentemente en su narrativa con los Equipos Rectorales. Valoran el avance conseguido en los últimos años en inclusión, aunque también expresan la necesidad de seguir mejorando y hacer frente a diversos problemas que siguen presentes.
- Los SAD de algunas universidades valoran positivamente la consolidación y mejora de estas oficinas de apoyo. Sin embargo, otras declaran la precariedad en la que se encuentran, demandando así estabilidad del servicio.
- A pesar de considerar positiva la normativa en inclusión denuncian el incumplimiento de ésta en ocasiones desde los equipos de gobierno universitarios. Demandan garantizar las políticas inclusivas, más allá de la voluntad política, con criterios unificados y cierta homogeneidad para todos los SAD.
- Para este grupo de interés, la falta de un sistema de financiación para implementar las medidas es uno de los factores más importantes que obstaculizan la inclusión. Los recursos, tanto económicos como de personal técnico, los consideran insuficientes para atender al volumen de alumnado y perfil que deben atender en los últimos años. Expresan una situación de sobrecarga, en algunos casos insostenible. Además, esta nueva normativa no contempla los nuevos perfiles que atienden, principalmente alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) y con trastorno de salud mental.
- La nueva normativa ha creado confusión respecto a la nueva organización requerida, con la implantación de la Unidad de Diversidad y dentro de ésta, del Servicio de Atención a la Discapacidad junto con el obligatorio Plan de Inclusión y No Discriminación que deben diseñar. Los cambios que se están produciendo en los SAD indican diferentes caminos, desde aquellos que indican un enfoque más transversal de atención a la diversidad y la inclusión en general de varios perfiles, a otros más enfocados hacia la atención específica hacia personas con discapacidad.
- Indican que existe una parte de alumnado con discapacidad que no es atendido en los SAD, aun necesitándolo, porque no quiere ser identificados como personas con discapacidad.

PDI experto en discapacidad

- El PDI experto en discapacidad coincide en varios aspectos tanto con Equipos Rectorales como con Servicios de Atención a la Discapacidad. Por un lado, tienen una percepción bastante positiva de la evolución de la inclusión en las universidades en los últimos años, indicando que cada vez está más presente. Sin embargo, también coinciden que falta mucho por hacer.
- Este grupo manifiesta la importancia de aclarar el concepto de inclusión y del uso de la terminología adecuada, puesto que en las diferentes universidades existen diferentes enfoques. Principalmente se sugiere la inclusión desde los derechos recogidos en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- La falta de formación del profesorado en estrategias inclusivas en su área docente es uno de los problemas destacados por el grupo. También las actitudes negativas en ocasiones hacia el estudiantado, produciéndose situaciones de discriminación y exclusión.
- Para mejorar las prácticas inclusivas indican la necesidad de formación obligatoria para el PDI en inclusión y en metodologías docentes inclusivas, en concreto, en Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).
- Indican que se presentan procesos identitarios y de estigmatización en las universidades que actúan como barreras para que los estudiantes busquen apoyo, especialmente para acudir a los SAD.
- Afirman que la inclusión es una responsabilidad compartida, donde el alumnado se sienta parte de la universidad. Se requiere una implicación activa de todos los niveles de gestión universitaria para lograr una verdadera inclusión.
- La transversalidad de las políticas de inclusión también es importante en este grupo, así como una estructura organizativa comprometida que apoye la inclusión.

Estudiantado con discapacidad

- El estudiantado informa que el acceso y transición suele ser, en general, normalizado, con las adaptaciones y apoyos necesarios. Sin embargo, a lo largo del proceso se manifiestan diferentes obstáculos, principalmente relacionados con las dificultades en la realización de las adaptaciones y ajustes razonables, así como actitudes negativas de una parte del profesorado.

- La alta matriculación de alumnado con discapacidad en universidades a distancia, fundamentalmente en la UNED, es explicada como consecuencia de las dificultades encontradas en las universidades presenciales, tanto por barreras de accesibilidad como por las dificultades asociadas a las adaptaciones.
- Los problemas mencionados por el alumnado suelen ser las dificultades en las adaptaciones, la falta de apoyo adecuado y la falta de formación y sensibilización del profesorado. Resaltan la discrecionalidad en la aplicación de adaptaciones por parte del profesorado, y asociado a ésta, los procesos de discriminación que se producen.
- La formación del profesorado, asociada al cambio de actitudes, es una de las propuestas del estudiantado con discapacidad, donde la Fundación ONCE podría desempeñar un papel importante.
- También destacan la necesidad de visibilizar y apoyar al estudiantado con discapacidad, con grupos y asociaciones estudiantiles para personas con discapacidad. En ocasiones prefieren no pronunciarse sobre su discapacidad para evitar prejuicios y discriminación.
- Los participantes expresaron la necesidad de un cambio cultural en las universidades para mejorar la inclusión de personas con discapacidad. Se mencionó la importancia de la formación continua y la sensibilización para romper con estigmas y prejuicios.
- El estudiantado concluye sobre la necesidad de mejorar las políticas de inclusión y apoyo en las universidades, asegurando que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades, tengan igualdad de oportunidades para completar sus estudios.

Personal Docente e Investigador (PDI) con discapacidad

- El PDI con discapacidad señala la falta de interés institucional y la discriminación estructural que existe en las universidades hacia las personas con discapacidad. Aunque también se apunta hacia un cambio positivo en los últimos años.
- Se critica la falta de formación y recursos en los Servicios de Atención a la Discapacidad, los cuales están mayormente enfocados hacia

alumnado con discapacidad, con poca o ninguna atención hacia PDI con discapacidad.

- Las principales dificultades del PDI con discapacidad han estado relacionadas con el acceso y progreso profesional en su carrera académica e investigadora, con situaciones de prejuicio y discriminación relacionadas con su situación de discapacidad.

- La mayoría del PDI con discapacidad informa haber enfrentado barreras físicas en algunas universidades, principalmente en accesibilidad a espacios. También destaca la falta de información sobre servicios de apoyo.

- Relata situaciones vividas de discriminación en algunas universidades, aunque también narra experiencias positivas en otras universidades.

- Al igual que el resto de grupos de interés concluyen que es esencial la formación y sensibilización en todos los niveles universitarios, puesto que es una de las barreras más significativas que afecta a la inclusión real. Resaltan en este sentido la falta de formación del profesorado y del personal administrativo.

- Por su parte, valoran positivamente los programas de Fundación ONCE como un apoyo fundamental y agradecen la utilidad en su desarrollo profesional. Si bien otra parte del profesorado los considera insuficientes.

- Demandan a la Fundación ONCE la implementación de programas de apoyo tanto individuales como de incidencia política en la materia.

PROPUESTAS

En este apartado se ofrecen propuestas para superar las barreras y los desafíos detectados en este Informe para la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario. Como hemos analizado a lo largo del mismo, el discurso de las personas participantes se percibe de manera frecuente de un modo reflexivo, y en ocasiones, se torna crítico y reivindicativo sobre la falta de cumplimiento de los derechos reconocidos y de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en las universidades. Este contexto evidencia la necesidad de llevar a cabo actuaciones que garanticen la inclusión en esta etapa educativa. A partir de los resultados y conclusiones extraídas, se desarrollan a continuación algunas propuestas, estructuradas en ocho apartados, orientadas a superar los principales problemas y a afrontar los retos y desafíos para avanzar en la inclusión.

1. Nuevo enfoque en las políticas de inclusión

En este punto nos referiremos a tres aspectos:

- **Elaboración de un Plan de Inclusión y No Discriminación.** En dicho Plan, el cual, por imperativo legal, deben definir e impulsar las Universidades (artículo 46.2.I de la LOSU), debe haber un capítulo destinado a los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad (Estudiantado, PDI y PTGAS). Aparte de contemplar las actuaciones y medidas, debe hacer responsable a cada Vicerrectorado, así cumpliendo el carácter transversal de las políticas de inclusión que marca la Ley Orgánica del Sistema Universitario, así como de las políticas de discapacidad que dispone la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.
- Sería muy importante, y que puede venir emanado del Plan de Inclusión y No Discriminación, que cada Vicerrectorado, así como cada Centro Universitario —a nivel de equipo decanal o de dirección—, tenga asignada una persona responsable en discapacidad. La Fundación ONCE podría realizar jornadas de asesoramiento hacia estos responsables. A modo de ejemplo, ponemos algunas propuestas:
 - Jornadas sobre Diseño Universal para el Aprendizaje y atención a PDI con discapacidad para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados de Profesorado y/o de Ordenación Académica.
 - Jornadas de accesibilidad digital para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados de Digitalización.
 - Jornadas de Accesibilidad física para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados de Infraestructuras.

- Jornadas sobre atención a la comunidad universitaria con discapacidad en los programas de movilidad internacional para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados de Internacionalización.
- Jornadas sobre atención a estudiantes con discapacidad en los programas sobre becas, alojamiento, transporte, guías informativas, tutorización, voluntariado entre otros, para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados de Estudiantes.
- Jornadas sobre la implementación del diseño de los planes de estudios bajo la perspectiva del diseño para todas las personas para los responsables en discapacidad de los Vicerrectorados competentes en Estudios.
- Jornadas sobre nuevas líneas y avances en investigación en discapacidad e inclusión para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados de Investigación e Innovación.
- Jornadas sobre incentivos, bonificaciones a la contratación o al emprendimiento, recursos para personas con discapacidad, entre otros, a los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados de Empleo y Emprendimiento.
- Jornadas sobre comunicación accesible y responsable para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados competentes en Comunicación.
- Jornadas sobre la importancia de la inclusión de la discapacidad para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados competentes en Planificación Estratégica.
- Jornadas sobre la inclusión de la discapacidad en los procesos de calidad para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados competentes en calidad.
- Jornadas sobre accesibilidad a las actividades deportivas, culturales y otras actividades para los responsables en discapacidad en los Vicerrectorados de Extensión Universitaria.
- Jornadas sobre régimen jurídico de personas con discapacidad para los responsables en discapacidad en las Secretarías Generales.
- Jornadas sobre atención a PDI y PTGAS, así como en contratación pública responsable para los responsables en discapacidad en las Gerencias.

- Jornadas sobre tutorización de estudiantado con discapacidad y adaptación de prácticas académicas para los responsables sobre discapacidad en los Equipos Decanales o de Dirección de Facultades y Escuelas Universitarias.
 - En cuanto a la formación en diferentes áreas de los responsables y personal técnico de los Servicios de Atención a la Discapacidad, los cuáles cada vez están dependiendo en su estructura de Vicerrectorados de Atención a la Comunidad, entendemos que ya disponen de la red SAPDU para recibir dicha formación.
- Por otro lado, incidir políticamente para que las políticas de inclusión se contemplen en toda la normativa de las universidades de manera transversal, y que en la práctica la responsabilidad involucre a cada uno de los Vicerrectorados, Servicios, Departamentos y agentes implicados, y actuando los Servicios de Atención a la Discapacidad como coordinadores de la atención.

2. Reformas legislativas, reglamentarias y de políticas públicas

Incidencia política nacional

Como hemos podido observar a lo largo del Informe, se resalta el papel de Fundación ONCE y del CERMI como agentes impulsores de cambio en la normativa universitaria y en la implementación de medidas para la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario. Las propuestas que queremos plantear son las siguientes:

- En el proceso de adaptación de algunos Reglamentos como el Estatuto del Estudiante Universitario o la regulación de las prácticas académicas a la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario, deben velar para que no se pierda ninguno de los derechos contemplados para las personas con discapacidad y, de manera simultánea, que se aproveche la oportunidad para regular algunos aspectos que mejoren la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español (derechos, recursos, transversalidad, programas, etc.).
- Promover, a través del diálogo con el Ministerio de Universidades, que se celebre un pleno monográfico sobre discapacidad o que se aborde en alguno de los puntos del orden del día, por una parte, en la Conferencia General de Política Universitaria y, por otra, en el Consejo de Universidades.

- Promover la creación de una Unidad adscrita al Ministerio de Universidades —por ser el competente en materia de Universidades— o al Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 —por ser el competente en materia de discapacidad—, que esté dotada de personal técnico especializado en inclusión educativa para orientar y asesorar al personal técnico de los Servicios de Atención a la Discapacidad de las Universidades. Esta unidad debería promover cierta homogeneidad y unificar criterios de atención a la discapacidad en todas las universidades. Así mismo, se deberían establecer criterios unánimes en todas ellas, a partir del informe de esta Unidad, para realizar ajustes razonables y adaptaciones, mediante guías, protocolos, catálogos o similar.

- Se debe articular un cambio legislativo en la normativa de la Seguridad Social, con el fin de compatibilizar las prestaciones económicas por discapacidad y el alta en la Seguridad Social para la realización de prácticas extracurriculares.

Incidencia política con las Administraciones Autonómicas

Al igual que hemos ido observando a lo largo del Informe, las Comunidades Autónomas juegan un papel clave en tres aspectos, la financiación de las Universidades Públicas de su territorio, su competencia en materia educativa en el ámbito preuniversitario y su competencia en la promoción del empleo. Por tanto, sugerimos las siguientes medidas:

- A través de los CERMIS Autonómicos, con el apoyo de Fundación ONCE, incidir en que las nuevas leyes autonómicas que se promulguen o las leyes autonómicas ya vigentes que se deban adaptar a la LOSU, sobre Universidades, contemplen un apartado sobre la atención a la discapacidad en la Universidad.

- Promover que se cree en cada Comunidad Autónoma un protocolo de transición de estudiantes con discapacidad entre el Bachillerato o la Formación Profesional a la Universidad, donde los Departamentos de Orientación Educativa de los centros de Educación Secundaria y Bachillerato junto con los Servicios de Atención a la Discapacidad de las Universidades jueguen un papel clave en la transición del estudiante con discapacidad.

- Promover que las Consejerías competentes en materia de Empleo de las Comunidades Autónomas, junto con los Vicerrectorados competentes en Empleo y Prácticas y en Discapacidad creen programas conjuntos de promoción del empleo autónomo y del empleo ordinario de las personas con discapacidad. Estos programas se pueden extender a los programas de prácticas extracurriculares.

- Promover convenios interadministrativos donde estén presentes las Consejerías Autonómicas competentes en la materia que abordamos (Consejería competente en materia universitaria, Consejería competente en materia de bienestar social, Consejería competente en educación y Consejería competente en empleo) junto con las Universidades del territorio para avanzar en la inclusión de personas con discapacidad, dando lugar a programas conjuntos, reuniones de coordinación a nivel político y reuniones de coordinación a nivel técnico.
- Dentro de la financiación por objetivos, que regula el artículo 56.3.c. de la LOSU, en relación al reconocimiento de la diversidad y a la accesibilidad universal; con el fin de dotar adecuadamente a los servicios de atención con el personal necesario, se debería establecer una ratio de personal de acuerdo al número de personas que atiende en el servicio. En cuanto a los programas, se debería introducir una variable cuando la Universidad deba atender casos de estudiantes con discapacidad con grandes necesidades de apoyo (asistencia personal, intérpretes de lengua de signos, entre otros).
- Dado que las Universidades soportan la gratuidad de las matrículas universitarias de las personas con discapacidad, las Comunidades Autónomas deberían realizar una financiación finalista, compensando a las Universidades por dicha exención, debiendo ser destinada a la financiación del personal técnico una parte de la cuantía y otra a programas.

Acceso y transición a la Universidad

Una medida para promocionar y aumentar el acceso de estudiantes con discapacidad es establecer redes de colaboración para la coordinación con los Equipos y Departamentos de Orientación de etapas educativas anteriores, como agentes fundamentales en esa etapa.

- Uno de los objetivos de esta medida es establecer programas de tránsito junto con las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas para el trabajo coordinado con todos los Institutos de Educación Secundaria. Estos programas deben recoger la planificación previa del acceso y matriculación del alumnado con discapacidad, con la evaluación y preparación de las posibles adaptaciones que pueda necesitar en las pruebas de acceso, en coordinación con los Servicios de Atención a la Discapacidad de la universidad elegida.
- Otro objetivo es la formación en atención a la discapacidad de los Departamentos de Orientación, para que, por un lado, fomente y motive al alumnado a proseguir con estudios universitarios, pero también para que

puedan ofrecer una orientación adecuada al perfil del estudiante sobre las diferentes opciones y titulaciones. También para que éstos ofrezcan la información necesaria sobre la atención a la discapacidad que existe en las universidades, como los Servicios de Atención a la Discapacidad, los ajustes razonables que pueden realizarse o los recursos y apoyos de los que pueda disponer, así como el conocimiento general de sus derechos.

- La formación de los equipos de orientación también es otra función sobre la que se delega a Fundación ONCE.

3. Accesibilidad

- Las Universidades deben diseñar las nuevas obras o las nuevas herramientas digitales desde el enfoque de la accesibilidad universal o el diseño para todas las personas.
- Las Universidades deben seguir eliminando barreras en los centros universitarios que cuentan con ellas.
- Las Universidades deben hacer un importante esfuerzo en la adaptación de los espacios digitales (Web, App, plataformas) para hacerlas plenamente accesibles.

4. Servicios de Atención a la Discapacidad

- Las Universidades deben realizar una mayor dotación económica y de personal técnico cualificado para atender correctamente a las personas con discapacidad.
- Establecer registros de prevalencia de los diferentes perfiles de atención, derivando los casos que se ajusten en su atención a otros servicios específicos (servicios de salud y servicios de acompañamiento psicológico y pedagógico).
- La Fundación ONCE podría establecer un planteamiento de un mínimo común de funciones que deberían tener los Servicios de Atención a la Discapacidad.
- Desde los Servicios de Atención a la Discapacidad deberían realizarse protocolos de atención, donde debería recogerse la planificación y coordinación con el resto de agentes implicados en la realización de las posibles adaptaciones u otras medidas adoptadas.

- Las Universidades deben seguir promoviendo programas como el del becario colaborador para el acompañamiento y apoyo a estudiantes con discapacidad.
- Desde la Fundación ONCE pueden ofrecer figuras de apoyo, como referentes de consulta y de gestión, especialmente para atender el aumento de alumnado. Este apoyo puede prestarse a través de guías para la atención de perfiles de atención con NEAE asociados a discapacidad y para discapacidad psicosocial.

5. Ajustes razonables

- Se deben llevar a cabo las adaptaciones metodológicas que precise el alumnado con discapacidad para el desarrollo correcto de sus estudios universitarios. Se debe velar por el cumplimiento de los ajustes razonables o adaptaciones que pueda necesitar el alumnado. Se debe reforzar la función de seguimiento del alumnado desde la tutorización.
- Se deben realizar las adaptaciones necesarias (reducción de jornada, turnos y horarios) para la conciliación de la vida laboral y el mantenimiento de la salud (procesos de rehabilitación, consultas y seguimiento médico) para el PDI y PTGAS con discapacidad.

6. Comunidad universitaria con discapacidad

Contacto de los SAD con el alumnado con discapacidad

- Gran parte del estudiantado con discapacidad, en el proceso de matrícula, se beneficia de la exención de precios públicos. Las Universidades, en los procedimientos de matrícula, cuando el/la estudiante marque la casilla correspondiente a discapacidad para poder acogerse a la exención de precios públicos académicos, se debería desplegar una casilla donde se explican las funciones y los servicios que ofrece el Servicio de Atención a la Discapacidad y se le preguntase si autoriza a éste para que se ponga en contacto con el/ella. Para poder seguir avanzando en el proceso de matrícula, debe confirmar o denegar la autorización. De tal modo que, si autoriza, el Servicio contaría con el consentimiento expreso para poder ponerse en contacto.
- Por otra parte, tanto a nivel digital (Web, redes sociales de la Universidad) como a través de las jornadas de recepción de estudiantes universitarios, el

Servicio de Atención a la Discapacidad debería tener presencia para realizar difusión y poder ampliar su conocimiento en toda la Comunidad universitaria.

Movilidad internacional

- Se debe difundir y promocionar la movilidad internacional, con la información y motivación hacia el estudiantado y sus familias. Una de las vías puede ser con la difusión de experiencias de alumnado que ya ha participado en programas de movilidad. La coordinación y el trabajo con Erasmus Student Network es una vía para canalizar propuestas específicas de aproximación y de difusión de la movilidad.
- Por otra parte, se podría implementar un programa donde un alumno con discapacidad, previamente a realizar un Programa Erasmus, pueda visitar varias Universidades europeas para conocer el entorno donde podría vivir y conocer de primera mano, los recursos de los que dispondría.

Participación

- Promover la participación del alumnado con discapacidad en otras actividades universitarias, como culturales o deportivas, incidiendo en la adaptación de los servicios y actividades. Fundación ONCE podría crear programas de ocio, cultura y deporte destinados a toda la Comunidad Universitaria, donde no haya diferenciación entre estudiantes con y sin discapacidad, con el fin de que estos últimos se sientan uno más del grupo.
- Promover la participación del alumnado con discapacidad en los órganos de representación estudiantiles a través de figuras de enlace y otros referentes desde órganos especializados, como los Servicios de Atención a la Discapacidad y entidades del tercer sector.
- Se deben mejorar los canales de comunicación y difusión de los órganos de representación e incidir así mismo en la eliminación de posibles barreras.

PDI y PTGAS con discapacidad

- Velar por el cumplimiento del cupo de reserva de plazas y el cumplimiento de la contratación, especialmente el destinado a PDI en los inicios de acceso a la función docente, como etapa predoctoral o postdoctoral.

- Impulsar la formación en discapacidad de PDI para la evaluación, certificación y acreditación de méritos ante la ANECA.

Formación y sensibilización del PDI en inclusión

Se debe fomentar la formación tanto del profesorado como de la comunidad universitaria sobre la inclusión de las personas con discapacidad, considerando la homogeneidad en los criterios formativos. Esta formación contiene varios objetivos estratégicos:

- Formación en atención a la discapacidad dirigida al profesorado para que éste sea capaz de detectar a alumnado con discapacidad en sus asignaturas y derivarlo a los Servicios de Atención a la Discapacidad.
- Formación a toda la comunidad universitaria para la atención a la discapacidad y sensibilización respecto a sus problemáticas, derechos y potencialidades, la visibilización y la normalización.
- Formación a toda la comunidad universitaria para el cambio de actitudes, que erradiquen estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las personas con discapacidad, así como al profesorado en relación a ciertas materias como, por ejemplo, el mito de que las adaptaciones merman las competencias profesionales a adquirir.
- Formación específica para el profesorado/tutor de alumnado con discapacidad y para otras figuras relevantes de apoyo, como alumno/a colaborador/a o voluntariado.
- Formación en DUA para el profesorado, preferentemente por áreas de conocimiento, sobre cómo realizar contenidos y materiales accesibles de las asignaturas, sistemas de evaluación inclusivos y metodologías docentes inclusivas.

En la promoción de toda esta formación, Fundación ONCE puede ofertar cursos on-line a nivel nacional.

7. Inclusión sociolaboral del estudiantado con discapacidad

Prácticas académicas curriculares y extracurriculares

- Introducir la atención a la discapacidad en la normativa sobre prácticas académicas (recursos, programa, preferencia en la adjudicación de plazas,

adaptación de puestos, tutorización, formación del tutor académico y del tutor de empresa).

- Se debe incidir en la priorización de alumnado con discapacidad para elegir el centro de prácticas curriculares y extracurriculares.
- Se debe reforzar el asesoramiento para implementar las acciones necesarias para la adaptación del puesto desde los Servicios de Atención a la Discapacidad y otras entidades de la discapacidad, como Inserta Empleo.

Egreso y mercado laboral

- Se debe incidir en la creación de programas específicos de orientación y búsqueda de empleo para personas con discapacidad y la creación de recursos para fomentar el contacto de alumnado con empresas, como ferias de empleo u otros para el emprendimiento, como networking.
- Se debe trabajar en la creación de programas de seguimiento para el egreso de estudiantes con discapacidad y contar con información sobre su inserción laboral.

8. Fundación ONCE y otras alianzas institucionales

Como hemos podido comprobar a lo largo del Informe, los programas de Fundación ONCE son muy bien valorados por los grupos participantes, por lo tanto, se deben seguir manteniendo las siguientes convocatorias:

- Becas Oportunidad al Talento.
- Becas Por Talento Digital.
- Becas de prácticas académicas Fundación ONCE-CRUE.
- Becas para estudiar idiomas en el extranjero.
- Becas para la preparación de oposiciones al sector público.
- Programa Radia.
- Programa Unidiversidad.
- Programa Campus Inclusivos.

También se ha incidido en la importancia que tiene Fundación ONCE en el establecimiento de redes y alianzas, por tanto, debe seguir organizando Congresos y Jornadas sobre diferentes materias relacionadas con la universidad y la discapacidad.

Por otra parte, pensamos que es fundamental que Fundación ONCE realice una campaña de comunicación en medios generalistas y en redes sociales con el fin de dar a conocer los programas que desarrolla.

BIBLIOGRAFÍA

- CERMI (2023). Informe del CERMI sobre los contenidos en materia de discapacidad y accesibilidad que incorpora la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario.
- CERMI (2020). Universidad y Discapacidad. La inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española.
- Echeita, Gerardo (2018). Educación para la inclusión o educación sin exclusiones. Narcea.
- Estatuto del Estudiante Universitario. (2010)
- Fundación ONCE (2022). El rendimiento académico de los estudiantes universitarios con discapacidad en España. Jiménez Lara, Antonio (director); Huete García, Agustín; Otaola Barranquero, Mónica del Pilar; González-Badía Fraga, Juan.
- Fundación ONCE/Vía Libre (2022). Guía de estándares para la Inclusión de estudiantes con Discapacidad en la Universidad
- Fundación Universia (2023). VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. Fundación ONCE, CRUE y CERMI.
- Glaser, B. G., y Strauss, A. L. (1967). The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research. Aldine. New York
- Junta de Andalucía (2022). Informe sobre las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz.
- Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. (2013)
- Ley Orgánica de Educación-LOMLOE. (2020)
- Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU. (2023)
- Moriña, A. y Carballo, R. (2020). «Universidad y Educación inclusiva: Recomendaciones desde la voz de estudiantes españoles con discapacidad». (2020)

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2013). Perfil de los estudiantes universitarios con discapacidad. Curso 2011-2012. Observatorio Estatal de la Discapacidad.

ONU Comité sobre los Derechos de las personas con discapacidad (2016). Observación general número 4 sobre el derecho a la educación inclusiva.