

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD. UNA MIRADA DESDE LAS DEFENSORÍAS UNIVERSITARIAS.

M.^a DE LAS MERCEDES LOMAS CAMPO

Defensora universitaria.

Universidad de Sevilla

Sumario: 1. Introducción. 2. Objetivo general. 3. Metodología. 4. Resultados y discusión. 6. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Resumen. Desde que se ratificara la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, las universidades españolas han impulsado políticas con un desarrollo desigual, de ahí que en las Defensorías Universitarias se atiendan casos relacionados con esta problemática. Para conocer la opinión de las personas que están al frente de dicho servicio respecto de cuestiones relativas a la inclusión, se ha hecho llegar una encuesta a las 74 Defensorías que conformaban la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU). Los resultados obtenidos demuestran una opinión heterogénea ante aspectos cardinales en las medidas para garantizar la inclusión que marcan los cambios normativos y demandan las personas con discapacidad, por lo que se hace necesario que trabajemos conjuntamente en el avance de las propuestas para la implementación de medidas realistas y específicas que cubran las necesidades del estudiantado y personal con discapacidad en nuestras universidades.

Palabras clave: Inclusión, discapacidad, derechos, Defensoría Universitaria

Abstract. Since the ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Spanish universities have promoted policies of uneven development, which is why the University Ombudsperson Offices deal with cases related to this issue. To learn the views of the persons in charge of this service on matters relating to inclusion, a survey has been sent to the 74 member offices of the State Conference of University Ombudspersons (CEDU). The results obtained show a heterogeneous opinion on cardinal aspects in the me

asures to guarantee inclusion marked by regulatory changes and demanded by people with disabilities; therefore, it is necessary that we work together on the development of proposals for the implementation of realistic and specific measures that meet the needs of students and staff with disabilities in our universities.

Key words: Inclusion, disability, rights, University Ombudsmen

1. INTRODUCCIÓN

La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, realizada en Nueva York en 2006 y ratificada por España en 2008 (BOE de 21 de abril), establece en su artículo 24.5. que

Los Estados Parte asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Parte asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Desde entonces, las universidades españolas han ido desarrollando políticas tendentes a hacer efectivo dicho precepto, si bien de un modo desigual dependiendo, entre otros factores, de la manera en que había de establecerse unidades y protocolos de actuación que, en gran medida, tienen que ver tanto con la forma de entender cómo instrumentalizar las medidas como de los recursos disponibles.

En el año 2014, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) publicó un documento que pretendía ser un modelo para que las universidades adoptaran Medidas de Acción Positivas para el acceso y apoyo del personal docente e investigador, que se englobaban en cuatro apartados:

- a. Medidas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora, básicamente que las universidades contarán con una partida presupuestaria destinada a compensar los gastos adicionales producidos por las situaciones de discapacidad reconocidas oficialmente, p. ej., en el caso de que haya que contratar un personal de apoyo.
- b. Medidas para el soporte y apoyo a la docencia y la investigación, p. ej. evitar la asignación de clases o de actividades de investigación en diferentes campus que estén distantes entre sí.
- c. Reducción y/o flexibilización en la dedicación docente, sin perjuicio de las reducciones que le puedan corresponder por otros motivos, de acuerdo con la normativa vigente.
- d. Otras de análoga significación a las anteriores, como p.ej. evitar la exclusión múltiple por género y discapacidad o la reserva de un mínimo del

5% de las plazas a personas con discapacidad en las diferentes convocatorias que se realicen, entre otras (CERMI, 2014).

Por otro lado, y con respecto al estudiantado, el VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español llevado a cabo por la Fundación Universia en el curso académico 2021-22, mediante encuestas efectuadas a miembros de Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, departamentos y/o vicerrectorados de 57 universidades públicas y privadas del Sistema Universitario Español, así como a un total de 1.386 estudiantes con discapacidad que estaban cursando sus estudios universitarios o que los han terminado recientemente, mostraba entre sus resultados que:

- Casi el 20% de los/as estudiantes con discapacidad ha experimentado discriminación en alguna ocasión a lo largo de sus estudios universitarios, relacionada con problemas de accesibilidad, adaptación curricular, exámenes, relaciones con el profesorado y aspectos burocráticos.
- Se observa una falta de información sobre el tipo de discapacidad en un 37,6% de los casos, lo que indica la necesidad de una mejor recopilación de datos y seguimiento de la situación de estos/as estudiantes.
- Existe un porcentaje significativo que considera que el profesorado les trata de manera distinta, indicando la necesidad de una mayor sensibilización y capacitación de los/as docentes en la inclusión de estudiantes con discapacidad.
- Aún existe un porcentaje que percibe diferencias en el trato por parte de sus compañeros/as sin discapacidad, lo cual podría indicar la necesidad de una mayor sensibilización y promoción de la inclusión (Fundación Universia, 2023).

Finalmente, el CERMI y la Fundación ONCE publicaron igualmente en 2023 unas Recomendaciones para elaborar planes de inclusión de las personas con discapacidad en la universidad. Es un documento muy interesante, elaborado a partir de las disposiciones de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (en adelante, LOSU) que marca que las universidades establecerán un plan de igualdad para evitar la discriminación por diversas causas, entre las que se menciona a la discapacidad; no obstante, ambas entidades han ofrecido unas pautas específicas para singularizarla puesto que precisa de estrategias diferentes al resto de motivos. En el documento se recogen:

- Contenidos generales para elaborar el plan: organismo responsable, legislación y otras consideraciones como la perspectiva de género y las relaciones institucionales.
- Pautas sobre políticas universitarias inclusivas, en materia de accesibilidad, de normativa y funcionamiento de los organismos, de formación y

sensibilización, dirigidas a todos los estamentos del sistema: Estudiantado, PDI y PTGAS.

- Pautas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso de las personas con discapacidad en la universidad, p. ej. con un plan de transición y guías específicas, cupo de reserva, conocimiento demográfico, entre otras...
- Pautas para garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción académica de las personas con discapacidad en la universidad, p. ej. Favorecer que las estructuras curriculares de las enseñanzas universitarias resulten inclusivas y accesibles o realizar ajustes razonables, tanto curriculares como metodológicos, promover la participación, asegurar la igualdad de oportunidades en la promoción del PDI y PTGAS, entre otros.
- Pautas para garantizar la igualdad de oportunidades en el egreso de las personas con discapacidad en la universidad como, por ejemplo, incluir servicios de orientación laboral y realizar seguimiento de las personas egresadas.
- Pautas complementarias a tener en cuenta en la elaboración del plan, como el seguimiento del plan y la evaluación del mismo (Fundación ONCE-CERMI, 2023).

Desde la propia experiencia, y de la inquietud de la autora como Vocal de Inclusión, Diversidad y Estudiantado de la Comisión Ejecutiva de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (en adelante CEDU), se lleva a cabo este trabajo que fue presentado como ponencia en la sesión: La inclusión y la atención a la diversidad en las universidades en el ámbito de la docencia, investigación y gestión, del XXVI Encuentro Estatal de Defensorías Universitarias, celebrado en la Universidad de Huelva (23-25 de octubre de 2024).

2. OBJETIVO GENERAL

Conocer la opinión de las personas que están al frente de las Defensorías Universitarias Españolas respecto de cuestiones relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad (Estudiantado, Personal Docente e Investigador, en adelante PDI y Personal Técnico y de Gestión, de Administración y Servicios, en adelante PTGAS) y la problemática que se pueda estar atendiendo, en un intento de efectuar un diagnóstico inicial de las situaciones con que nos enfrentamos en nuestro quehacer diario así como de los recursos actualmente disponibles, que nos pueda servir de punto de partida para profundizar en su análisis y plantear propuestas de futuro.

3. METODOLOGÍA

Se diseñó una encuesta exprofeso conteniendo, además de dos iniciales de filiación, un total de 28 preguntas, algunas de ellas abiertas y otras cerradas, de única respuesta o de respuesta múltiple, que incluía igualmente un último ítem para la formulación de cualquier observación y/o sugerencia que se deseara aportar.

La encuesta, realizada a través de la aplicación *Microsoft Forms* (Microsoft 365) durante el mes de julio, fue difundida a primeros de septiembre entre todas las Defensorías Universitarias pertenecientes en ese momento a CEDU (universo poblacional: 74). Si bien se hace referencia en todo momento al genérico Defensorías Universitarias y a la figura de Defensor/a Universitario/a, por economía del lenguaje, deben entenderse incluidas todas las acepciones existentes cuya denominación varía según las comunidades (Aldezle, Síndic/a o Valedor/a).

Asimismo, se adaptó la encuesta, eliminando algunas preguntas por razones de pertinencia y se remitió a un representante del CERMI, al objeto de conocer igualmente su opinión. Los datos fueron analizados a partir de las respuestas recopiladas en formato *Excel*, obteniéndose tablas y gráficos como medio de sintetizar los resultados de las variables cualitativas, así como medidas de centralización y dispersión en las cuantitativas.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El índice de respuesta obtenido ha sido del 68,9%, al haber contestado la encuesta un total de 51 Defensores y Defensoras, pertenecientes a 39 universidades públicas (76,5%) y a 12 universidades privadas (23,5%), que llevan en el cargo un promedio de 4,67 años (D.E. 3,3) [Mediana: 4 años; Moda: 2 años; Rango: 1 – 17 años].

En estas Defensorías, el porcentaje promedio de casos relacionados con discapacidad atendidos en el último año ha sido 2,2% (D.E. 1,9) [Mediana: 2%; Moda: 0%; Rango: 0–8%]. Este porcentaje, que nos pudiera parecer bajo, revela una casuística nada desdeñable si lo ponemos en relación con el total de casos atendidos en las mismas, dato que se ha extraído de las diferentes memorias publicadas; así, podemos apreciar que, en alguna de las universidades en donde el porcentaje ha sido más alto –en torno al 6%–, ha supuesto, por ejemplo, que de un total de algo más de 60 casos totales 4 han tenido relación con discapacidad, y no corresponde a alguna universidad de las que mayoritariamente imparten su docencia en modalidad a distancia, que puedan tener *a priori* un volumen mayor de estudiantes con discapacidad que pudiera introducir un sesgo de confusión.

Tabla 1. Problemáticas principales atendidas en las Defensorías en el último año (Admite respuesta múltiple)

Problema	(%)
Ausencia de adaptaciones específicas	22 (55)
Flexibilidad horaria	2 (5)
Flexibilidad seminarios/prácticas	6 (15)
Flexibilidad pruebas/exámenes	23 (57,5)
Accesibilidad física a dependencias	2 (5)
Accesibilidad a medios técnicos	7 (17,5)
Otras	3 (7,5)
• Demanda de atención personalizada en las actividades deportivas de la universidad	
• Problemas con la acreditación documental	
• Necesidad de traslado	
• Inadaptación social	
• Burla entre compañeros dirigida a estudiantes con discapacidad. Compatibilidad de prácticas. Adaptación de tiempos y recursos por no poder acudir regularmente a clase. Adaptación del puesto de PTGAS por dificultades motrices	
• Problemas relaciones interpersonales entre estudiante y docentes	
• Problemas en la comunicación de las adaptaciones y aplicación	
• Desconocimiento del procedimiento normativo por la Dirección del Departamento para solicitar plaza de Ayudante Doctor por el cupo de discapacidad.	

Entre la problemática principal por la que se acudió a la Defensoría destacan con mayor frecuencia la derivada de la flexibilidad en pruebas o exámenes y la ausencia de adaptaciones específicas por ese orden, que suponían más del 50% de los casos (Tabla 1). Ambas tienen que ver con la atención que reciben las personas con discapacidad por parte de las posibles unidades existentes en cada universidad y de la operativización que se lleva a cabo de las posibles recomendaciones contenidas en los informes que se puedan realizar para las instancias oportunas, con más frecuencia el profesorado, en los casos que competen al estudiantado. En tercer lugar, aparece la relacionada con la accesibilidad a medios

técnicos. Este problema, ligado en mayor medida a los casos relacionados con discapacidad física, especialmente en situaciones de déficit sensorial, y que se intenta paliar con sistemas adaptados como puede ser el caso de los programas lectores de pantalla (p.ej. programa Jaws) destinados a personas con déficit visual u otros, a veces con la participación de determinadas organizaciones con las que las universidades tienen convenios, como es el caso de la Fundación ONCE, se complica cuando nos encontramos con personas que padecen más de un déficit, como puede suceder en los casos de sordoceguera y con relación a materias o contenidos que no estén fácilmente accesibles a través de la dactilología, es decir, obteniendo la información a través de las manos. A veces, hay que recurrir a la fabricación del material de un modo más o menos casero y eso no siempre es posible o no siempre existe la voluntariedad, p. ej., por el coste en tiempo o el déficit de conocimientos del profesorado.

A modo de ejemplificación de lo expresado, en la figura 1, se recogen las imágenes de uno de esos métodos caseros, un recurso pedagógico fabricado con una lámina de cartón y rotuladores con trazo tridimensional para que un estudiante de fisioterapia con sordoceguera pueda aprender a distinguir un ritmo cardíaco normal de uno patológico en un registro electrocardiográfico, como evidencia de voluntariedad del profesorado que sigue manteniendo viva la ilusión y el compromiso en su vocación docente.

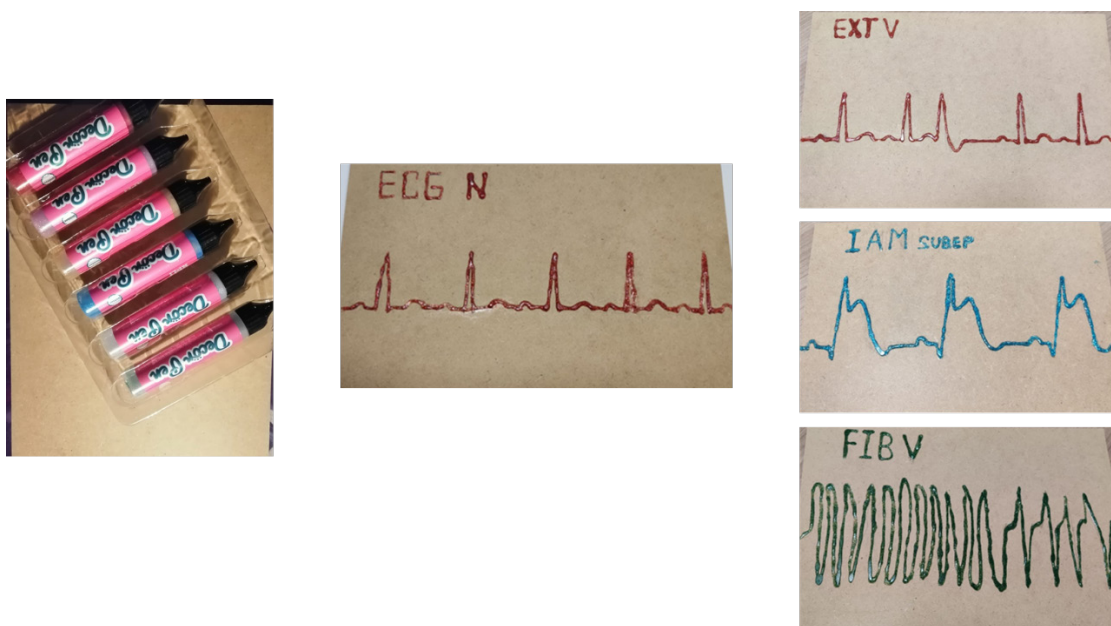


Figura 1. Ejemplo de adaptación dactilológica específica en un caso de déficit sensorial múltiple, cortesía de la profesora Rosa Moruno García. Imágenes de la autora

Cuando se pregunta si en la universidad existe una unidad de Atención Específica a Personas con Discapacidad, en 5 universidades (9,8%) no existe ninguna; obtenemos una respuesta afirmativa en el 90,2% de los casos (46 universidades), con una denominación heterogénea (Tabla 2); prácticamente no hay coincidencia

en la inmensa mayoría de los casos, encontrando denominaciones como Servicio de Acción Social e Inclusión, Dirección General de Diversidad, Unidad de Atención a la Discapacidad, Gabinete de Orientación Psicopedagógica, Unidad de Atención a la Diversidad Funcional o Servicio de Participación e Integración Universitaria, por citar algunos. En ocasiones, es cuestionable el reconocimiento de la especificidad, al estar bajo denominaciones que engloban otros aspectos diferentes de la discapacidad, como p.ej. Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales, Comisión de Convivencia, Servicio de Asuntos Sociales u Observatorio de Igualdad de Oportunidades, entre otros.

Tabla 2. Denominación de las unidades de atención a las personas con discapacidad en las universidades en que existen (n = 46)

1	Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales	24	Unidad de Atención a la diversidad
2	Servicio de Acción Social e Inclusión (SASI)	25	ONEO
3	Unidad de Acción Social	26	Sistema de Orientación de la UC (SOUCAN)
4	Oficina de atención a personas con discapacidad	27	ADyV. Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado
5	Unidad de Discapacidad	28	Existe un grupo dentro de la unidad de "Servicio de Atención al Estudiante"
6	SAED (Servicio de Atención al Estudiante con Diversidad)	29	Área para la inclusión de la Unidad de Igualdad y Diversidades (UdLxTothom)
7	Unidad de Atención a Personas con Discapacidad y Necesidades Educativas Especiales	30	UR Integra
8	Dirección General de Diversidad	31	Comisión de Convivencia
9	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (PDI/PTGAS) y Centro de Apoyo al Estudiante.	32	Apoyo a los estudiantes con Necesidades Educativas Específicas (PIUNE).
10	Oficina para Inclusión de Personas con Diversidad	33	Unidad de atención al estudiantado con necesidades específicas de apoyo educativo (UNATEN)
11	Unidad de Diversidad y Discapacidad	34	Unidad de Orientación Educativa, Diversidad e Inclusión
12	Servicio de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE)	35	Servicio de Asuntos Sociales
13	Oficina Universitària de Suport a Persones amb Necessitats Especials	36	Oficina de Inclusión

14	Unidad de atención del Servicio de Asuntos Sociales	37	Servicio de Participación e Integración Universitaria
15	Unidad de Atención a la Discapacidad	38	Servicio de Atención a la Discapacidad y Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (ADYNEA)
16	UNIDIS (Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad)	39	Unidad de compromiso social y orientación profesional / Área de inclusión
17	Unidad de Atención a Estudiantes con Discapacidad	40	Atención a Personas con Discapacidad
18	Servicio de Atención a la Diversión. Área de Inclusión	41	Unidad de Accesibilidad y Atención a la Discapacidad (uAd)
19	Servicio de Atención a la Diversidad (SAD)	42	Unidad de Atención al Estudiante (UAE)
20	Gabinete de orientación psicopedagógica	43	Servicio de Atención a Personas con Discapacidades
21	Atención a la Discapacidad y las NEE estudiantiles	44	Unidad de Igualdad y Diversidad
22	Área de Atención a la diversidad funcional de la Unidad de equidad social	45	Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad (O.U.A.D), sólo para estudiantes
23	Unidad de Atención a la Diversidad Funcional	46	Observatorio de Igualdad de Oportunidades (OIO)

Asimismo, en algunas universidades las unidades específicas sólo atienden a estudiantes o hacen referencia expresa a necesidades de apoyo educativo.

Diferentes autores y distintos organismos que acogen a personas con discapacidad recomiendan que debe existir una unidad específica para la visibilización y adecuada atención a la discapacidad en las universidades (Moliner et al., 2019; Márquez & Melero, 2023; Fundación Universia, 2023) y la propia LOSU (BOE, 2023), en el artículo 43, referido a las Unidades básicas establece que:

3. Las unidades de diversidad serán las encargadas de coordinar e incluir de manera transversal el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Estas unidades deberán contar con un servicio de atención a la discapacidad. Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad. establece que las universidades contarán entre sus unidades básicas con las unidades de diversidad, que serán las encargadas de coordinar el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación, considerándolas de manera transversal en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Estas unidades deberán contar con un servicio de atención a la discapacidad, en la manera en que regulen los propios estatutos.

De las 46 universidades de nuestro estudio que decían tener unidad específica, en más de la mitad el informe que emite dicha unidad tiene un carácter vincu-

lante para los centros y el profesorado (Figura 2), hecho que nos congratula; sin embargo, en más de un tercio no lo es y, en algunas universidades, no emite ningún informe.

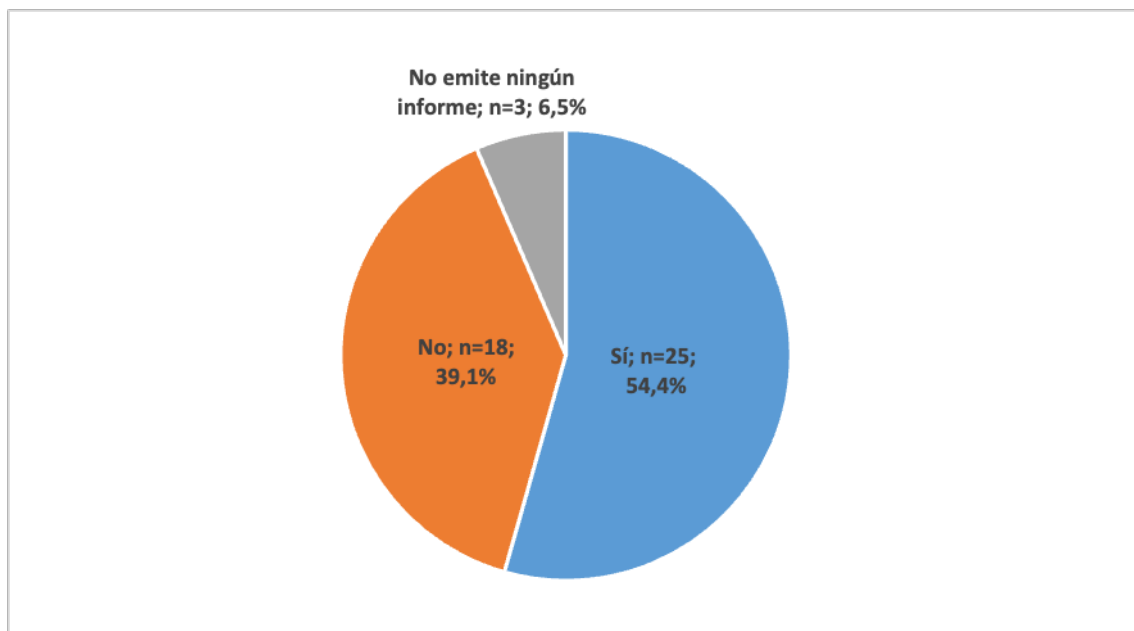


Figura 2. Carácter vinculante del informe de las unidades específicas de atención a la discapacidad de las universidades respondientes.

La existencia de un informe y que tenga carácter vinculante es de suma importancia como guía de las pautas de actuación para las adaptaciones curriculares que deba efectuar el profesorado en los casos en que sean necesarias y para que el alumnado especialmente pueda tener una adecuada accesibilidad a los estudios y evaluaciones, sin que esto suponga ningún tipo de ventaja ni menoscabo en el nivel exigible como a veces se ha podido interpretar erróneamente, sino que únicamente se facilita un acceso en igualdad de oportunidades (Collins et al., 2019). Por ello, es fundamental que los informes sean específicos, adaptando los posibles estándares a las circunstancias particulares porque no todo el estudiantado con una determinada discapacidad va a necesitar la misma adaptación curricular, como por ejemplo del mismo tiempo adicional en un examen. Además, el carácter vinculante de sus informes es también un medio para poner en valor el trabajo que lleva a cabo la unidad, tanto en la valoración como en el necesario seguimiento del desempeño en el estudiantado, de manera similar a lo que debe ocurrir en los servicios preventivos de riesgos laborales en el caso del personal que trabaja en las universidades. La importancia y pertinencia de los informes emitidos por las unidades de atención a estudiantes con discapacidad ha sido puesto también de manifiesto por diferentes autores y organismos (Morriña & Orozco, 2021; Márquez & Melero, 2023; Fundación Universia, 2023), al igual que los de las comisiones de evaluación del profesorado y PTGAS respec-

to de las adaptaciones del puesto de trabajo o la modulación de las exigencias de méritos docentes para la acreditación (ANECA, 2024).

Al interpelar por la existencia de alguna guía informativa y formativa para la atención a personas con discapacidad, las respuestas se reparten mayoritariamente entre aquellas universidades en las que existe una guía general y las que no tienen ninguna guía (Figura 3). En ocasiones, las guías están dirigidas específicamente a estudiantes y sólo en 8 universidades, que constituyen aproximadamente el 16%, existen guías específicas según la tipología, de acuerdo con las opiniones formuladas por las personas representantes de diversos organismos y de las vertidas igualmente en publicaciones dirigidas a proponer actuaciones futuras de sensibilización y formación de todos los sectores, es decir, estudiantado, PDI y PTGAS en los entornos universitarios (Fundación ONCE-CERMI, 2023). En ocasiones, las guías están dirigidas específicamente a estudiantes y sólo en 8 universidades, que constituyen aproximadamente el 16%, existen guías específicas según la tipología, de acuerdo con las opiniones formuladas por las personas representantes de diversos organismos y de las vertidas igualmente en publicaciones dirigidas a proponer actuaciones futuras de sensibilización y formación de todos los sectores, es decir, estudiantado, PDI y PTGAS en los entornos universitarios (Medina, 2017; Fundación ONCE-CERMI, 2023).



Figura 3. Existencia de alguna guía para la atención a personas con discapacidad en las universidades respondientes.

Al mismo tiempo, cuando se pregunta por la accesibilidad a la información que pueda existir en cada universidad, lo hacemos a dos niveles, uno general considerando la página web de la universidad en cuestión y otro más cercano a la realidad de las posibles titulaciones y centros (Figura 4). En el primero de los casos, las respuestas se distribuyen casi por igual; así, más de un tercio de los Defensores y Defensoras respondientes confirman que existe una guía general y

es fácilmente accesible desde el menú principal, casi en otro tercio se indica que aunque existe es complicado obtener la información porque se encuentra entre la información de unidades o servicios concretos y si no se conoce la ruta es más difícil llegar a ella y en casi el otro tercio es accesible fácilmente a través del buscador. Estos datos contrastan con la posibilidad de encontrar la información al nivel más cercano a las personas en cada centro, pues más del 40% afirma que no existe dicha información en los centros de su universidad.

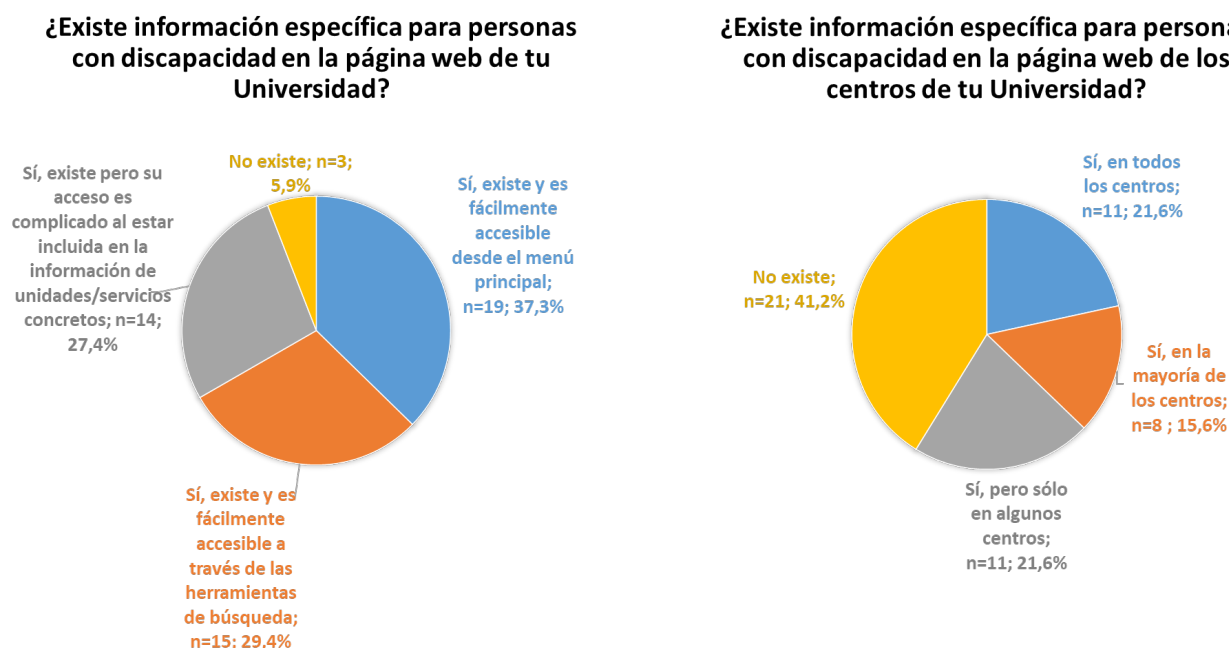


Figura 4. Accesibilidad de la información sobre discapacidad en la web.

Obviamente, en consonancia con lo que se desprende de la pregunta anterior, debe existir información específica dirigida a personas con discapacidad en la página web no sólo general de la universidad, sino en cada centro, siendo recomendable que aparezca en una pestaña fácilmente identificable, por ejemplo, con la denominación de «Diversidad e inclusión» o similares dentro del menú general y que sea de fácil accesibilidad al igual que se encuentra la información del equipo de gobierno, de los estudios o de la secretaría, entre otros.

Otra de las cuestiones incluidas en la encuesta pretende explorar la opinión acerca de la orientación que recibe el alumnado con discapacidad en etapas anteriores a su incorporación a la universidad (Figura 5). La mayoría responde que es adecuada o muy adecuada.

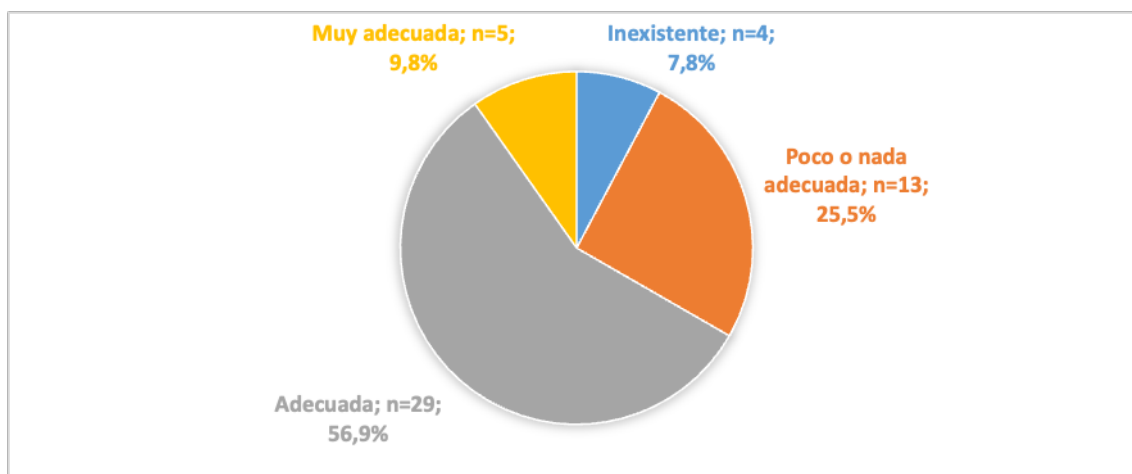
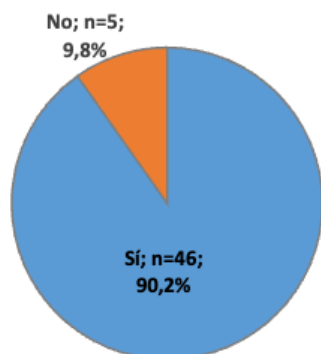


Figura 5. Consideración sobre la orientación al estudiantado previa a la incorporación universitaria

Sólo el 25% de las personas que respondimos la encuesta consideramos que es poco o nada adecuada; sin embargo, esta opinión es coincidente con la de representantes de organizaciones, en nuestro caso el CERMI, y la mejor orientación figura igualmente entre las recomendaciones que encontramos en los últimos documentos publicados, como medio de paliar las dificultades con las que se encuentra este alumnado en determinadas ocasiones, dependiendo del tipo de estudios y disminuir las tasas de abandono de los mismos (CERMI, 2020; Red SAPDU, 2020; Moriña & Orozco, 2021; Fundación Universia, 2023).

Relacionado con lo anterior, es igualmente importante el conocimiento de datos referentes al posible acompañamiento que el alumnado con discapacidad pueda tener a lo largo de sus estudios universitarios, a través de los programas de orientación y acción tutorial que involucran a profesorado mediante las tutorías académicas y al estudiantado en calidad de mentoría entre iguales, como también se propugna desde distintos estamentos para favorecer la inclusión, en particular en este caso, del estudiantado con discapacidad. En nuestro estudio, más del 90% de las personas que responden la encuesta consideran que los centros deberían contar con profesorado que realice dichas tutorías y cuya dedicación sea reconocida (Figura 6). Consideramos que este es un dato importante porque, si bien las horas de tutoría vienen reconocidas en las normas de dedicación del profesorado, quien ha trabajado con estudiantes con necesidades especiales por causa de discapacidad sabe que hay diferencias sustanciales a nivel cualitativo y también cuantitativo con respecto a dichas tutorías y ese reconocimiento particular es algo que también se demanda como apoyo al profesorado y, posiblemente, favorecería que existieran en mayor medida en los centros universitarios, pues si nos fijamos en el gráfico de la derecha, se aprecia que en un 45% de las universidades a las que pertenecen las personas que contestan no existen tutores/as académicos/as para el acompañamiento de estudiantes con discapacidad.

¿Deberían contar los centros universitarios con tutores/as académicos/as con dedicación reconocida para el acompañamiento de estudiantes con necesidades especiales por discapacidad?



¿Existen dichos/as tutores/as en tu Universidad?

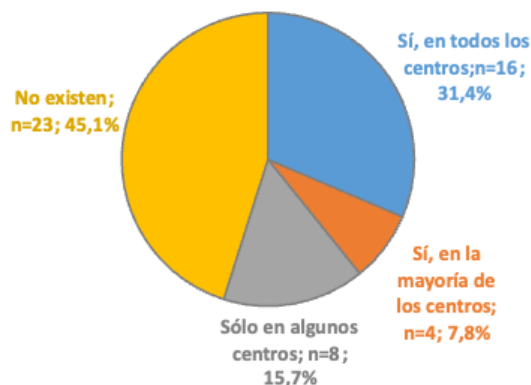
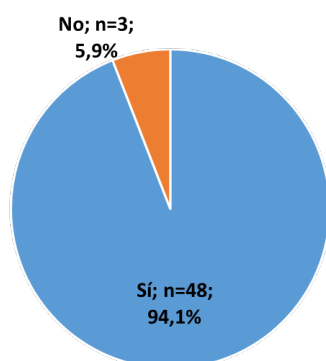


Figura 6. Existencia de tutorización académica.

De modo similar, prácticamente todas las personas que respondimos a la encuesta pensamos que los centros universitarios deberían contar con programas de mentorización o mentoría a través de iguales, pero no llega al tercio las universidades que los tienen en todos sus centros, y en más del 41% no existen ni siquiera en algunos centros (Figura 7).

¿Deberían contar los centros universitarios con programas de mentorización de iguales para el acompañamiento de estudiantes con necesidades especiales por discapacidad?



¿Existen dichos programas de mentorización en tu Universidad?

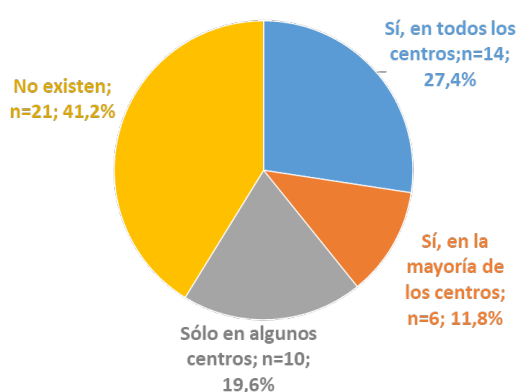


Figura 7. Existencia de programas de mentoría entre iguales.

El desarrollo de los Planes de Acción Tutorial, que incluyan orientaciones específicas y apoyo personalizado por parte de docentes así como el apoyo entre iguales figura explícitamente entre las medidas recogidas en las recomendaciones efectuadas por diversos organismos (Red SAPDU, 2020; Fundación ONCE-CERMI, 2023) y se encuentran asimismo entre las propuestas de diferentes autores y equipos pedagógicos (López Gavira & Moriña, 2014; Galán, 2015; Lorenzo et al., 2017; Martins et al., 2017; Márquez & Melero, 2023) para mejorar la inclusión del alumnado con discapacidad en nuestras universidades.

Otra pregunta que consideramos necesaria es ¿de quién es competencia llevar a cabo las adaptaciones curriculares en el estudiantado con discapacidad? porque en muchas ocasiones nos encontramos con ese dilema y no es infrecuente que, a veces, no se lleven a la práctica esas adaptaciones por problemas de logística cuando en la normativa actual esta competencia está asociada a las comisiones de seguimiento de planes de estudio de cada centro, que sabemos son numerosas por lo general y no se reúnen con la frecuencia que estas circunstancias podrían requerir, por lo que pierden operatividad y, por ende, efectividad. De hecho esta opción es una de las que minoritariamente han aparecido entre las posibles respuestas. La mayoría pensamos que deben efectuarlas una comisión específica para apoyo a necesidades especiales de cada centro, que figura también en mayor medida asociada a otras posibles opciones en la opinión de quienes han marcado la opción de «Otras», generalmente como trabajo colaborativo con las unidades centrales (Figura 8).

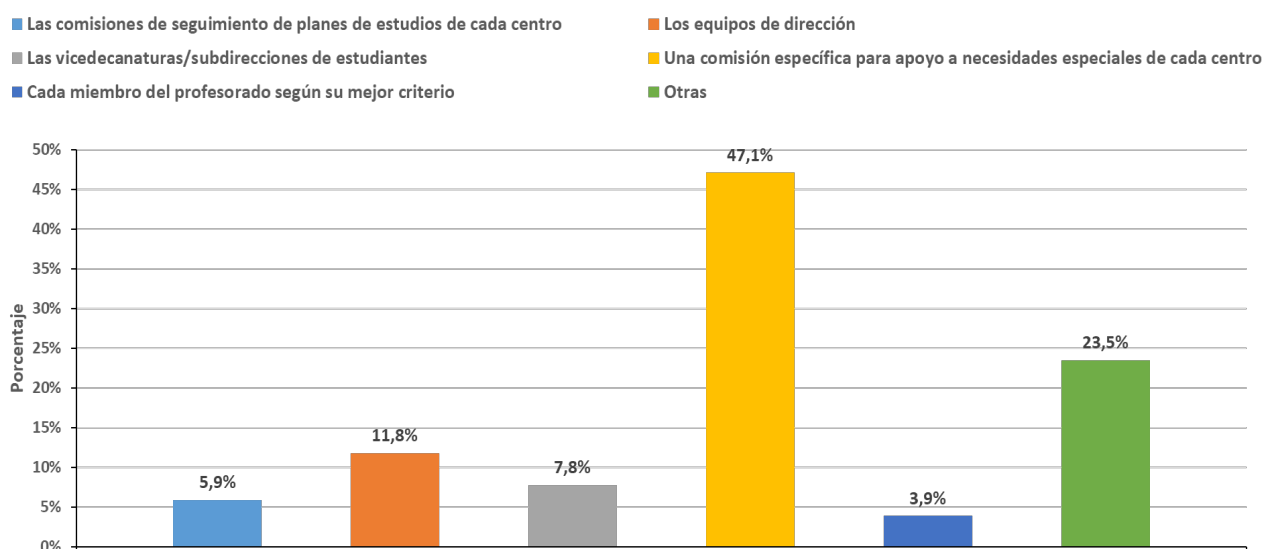
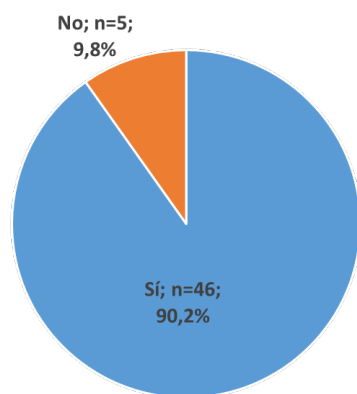


Figura 8. Organismo/unidad que debería llevar a cabo las adaptaciones curriculares necesarias en el estudiantado con discapacidad.

Igualmente, se preguntaba la opinión acerca de si debía existir algún tipo de programa informatizado para que tanto el estudiantado como el profesorado tu-

viera acceso a las adaptaciones específicas, con la seguridad necesaria garante de la protección de datos y, nuevamente, una inmensa mayoría respondemos que sí, si bien sólo en algo más del 30% de nuestras universidades se dispone de algún sistema (Figura 9).

¿Debería existir algún sistema informatizado para que el profesorado/alumnado tenga acceso a las adaptaciones específicas? (Obviamente, contando con normas de seguridad)



¿Existe algún sistema informatizado para que el profesorado/alumnado tenga acceso a las adaptaciones específicas en tu Universidad?

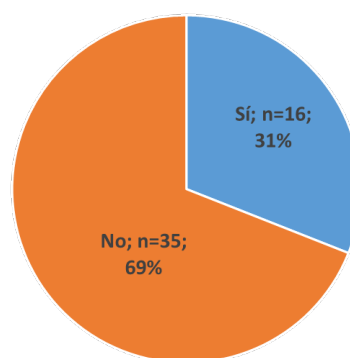


Figura 9. Existencia de sistemas informatizados para el acceso a las adaptaciones específicas.

Esta es otra de las medidas que se recomiendan implanten las universidades desde diferentes foros (Ortegón, 2015; Tomalá & Naranjo, 2019) y podría facilitar la gestión y seguimiento de los casos. Un seguimiento que actualmente sabemos por nuestras respuestas que recae mayoritariamente en la unidad central en más del 50% de nuestras universidades, con los problemas que sabemos llevan aparejados de falta de personal casi invariablemente, lo que hace que muchas veces se demoren los informes (Red SAPDU, 2020) o no se realice un seguimiento acorde con los requerimientos de algunas personas con discapacidad o con determinado tipo de discapacidad, en ocasiones, y dificulta igualmente el seguimiento y evaluación del rendimiento del estudiantado con necesidades especiales por discapacidad, como también se recomienda cuando finalizan las etapas de aprendizaje (Galán, 2015; Red SAPDU, 2020; Fundación ONCE-CERMI, 2023); de ahí que, en más de la mitad de los casos hayamos respondido que no existe dicho seguimiento o evaluación periódica (Figura 10).

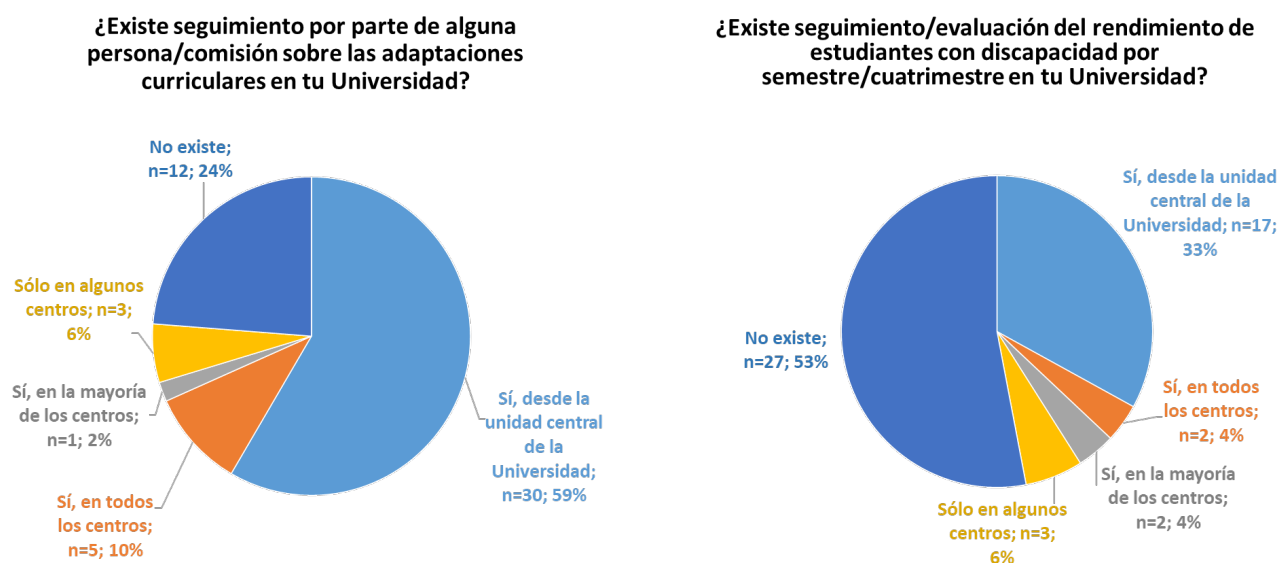


Figura 10. Seguimiento del estudiantado con necesidades especiales por discapacidad.

Finalizamos la serie de preguntas que están más focalizadas en el estudiantado con dos cuestiones con opiniones divididas:

Por un lado, la división dicotómica es mayor ante la posibilidad de que los planes de estudios incluyeran modificaciones curriculares dirigidas a estudiantes con discapacidad (Figura 11), donde el no (41%) casi coincide con el sí, en todos los casos (43%) que podría haber sido la respuesta claramente mayoritaria y teóricamente deseable, pero no ha sido así. Es cierto que no se contemplaba una posible justificación de respuesta en caso de marcar el no (como tampoco se ha hecho con preguntas anteriores) y no se ha incluido esta entre los comentarios o sugerencias, opción de respuesta abierta con la que concluía la encuesta, por lo que no podemos conocer las razones de quienes se decantan por esa negativa y se deja abierta la posibilidad de que se constituya en punto de partida para otras exploraciones futuras.

¿Se deberían incluir en los planes de estudios modificaciones curriculares dirigidas a estudiantes con discapacidad?

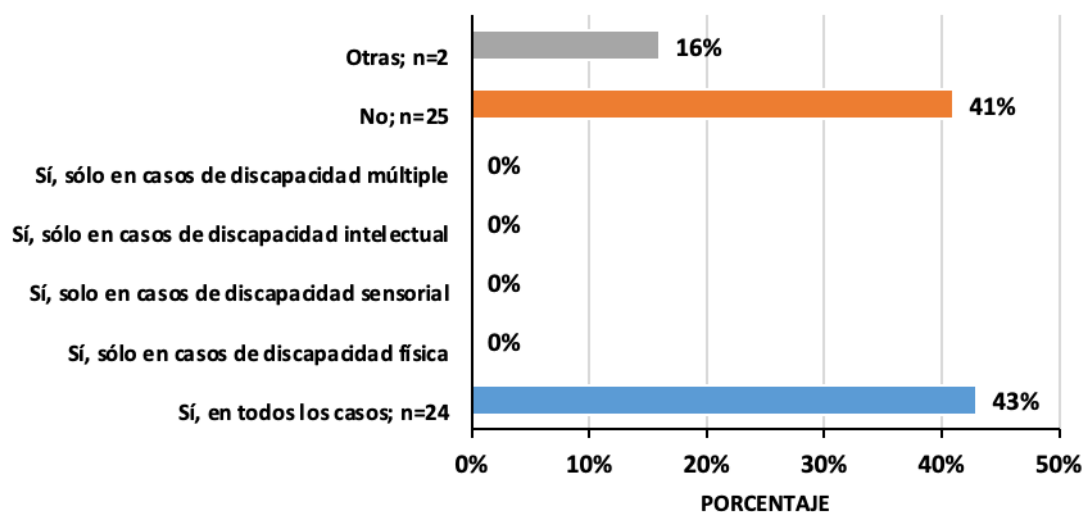


Figura 11. Opinión sobre modificaciones curriculares en planes de estudios.

Por otro lado, salvo 12 de las personas que responden no, lo que supone un 24%, la gran mayoría ha contestado que sí deberían incluir los planes de estudios competencias transversales específicas para la atención a la discapacidad (Figura 12).

¿Se deberían incluir en los planes de estudios competencias transversales (autoconocimiento, comunicación, trabajo colaborativo...) específicas para la atención a la discapacidad?

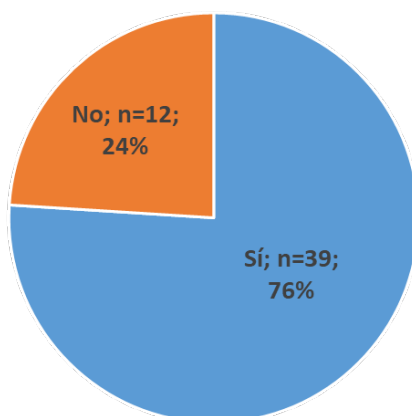


Figura 12. Opinión sobre la inclusión de competencias transversales específicas en los planes de estudios.

Además de la inclusión de competencias específicas de carácter transversal en los estudios para favorecer la sensibilización y formación del alumnado en el manejo de situaciones derivadas de discapacidad en la propia vida diaria de la comunidad universitaria que se propugna desde distintos estamentos, entre ellos las propias defensorías universitarias como se ha indicado, la necesidad de efectuar adaptaciones flexibles o ajustes razonables que favorezcan la inclusión ha sido propugnado en los últimos años por diversos autores (Collins et al, 2019; Bunbury, 2021) como medio de asegurar las prescripciones establecidas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006:

Art. 24.2. (...)

- c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;*
- d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;*
- e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.*

Y aparece recogida en la LOSU cuando indica en su artículo 37 que:

(...)

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

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

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

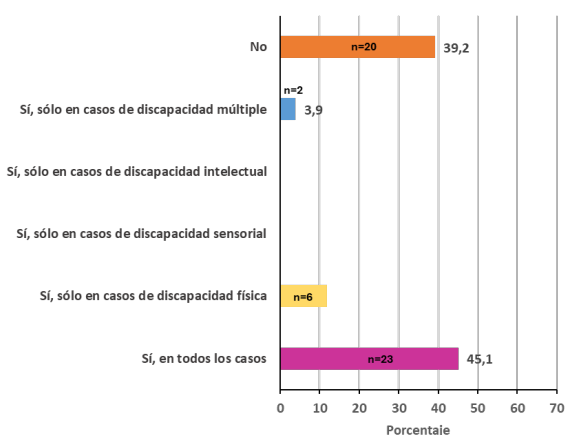
Por lo que respecta al acceso de las personas que trabajan en la universidad en calidad de PDI y PTGAS, se ha preguntado por el porcentaje de reserva de plazas por cupo de discapacidad, siendo el promedio del 4,94% (D.E. 3,1) [Mediana: 5%; Moda: 5% (Rango:0-10%)] y lo más frecuente es que sea del 5%, es decir, el mínimo que establece la normativa actual; no obstante, en 14 de las universidades respondientes (27,4%) es inferior a esta cifra. En algunos casos (9 universidades) se especifica que no hay cupo para PDI al convocarse las plazas de manera unitaria; mientras que en 18 (35,3%) se supera el límite del 5%, llegando a un 10% en la reserva de plazas por cupo de discapacidad, tanto en el PDI como en el PTGAS, en 6 de ellas. Por tanto, se aprecia que, en casi un tercio de las universidades a las que pertenecen los Defensores y las Defensoras que han cumplimentado el cuestionario, no se cumple con lo preceptuado en la LOSU, tanto en su Artículo 65. Promoción de la equidad entre el personal docente e in-

vestigador como en el Artículo 92. Provisión de puestos de trabajo, que establece que:

Las universidades y las Comunidades Autónomas garantizarán que las ofertas de empleo en la Universidad se ajustan a las previsiones establecidas en la normativa que, con carácter general, sea de aplicación al sector público en materia de reserva de cupo para personas con discapacidad.

Igualmente, se pregunta por posibles adaptaciones en los perfiles de las plazas. En el caso del PPDI, nuevamente apreciamos división en la respuesta, entre quienes consideran que sí debería estar adaptado el perfil en todos los casos y quienes opinan que no. Las respuestas se inclinan más claramente al sí en todos los casos cuando se refieren al PTGAS, obteniendo aproximadamente un 69% de respuesta frente al 45% en el caso del PDI (Figura 13).

¿Consideras que las plazas de PDI ofertadas deben incluir un perfil específico adaptado a personas con discapacidad?



¿Consideras que las plazas de PTGAS ofertadas deben tener funciones adaptadas a personas con discapacidad?

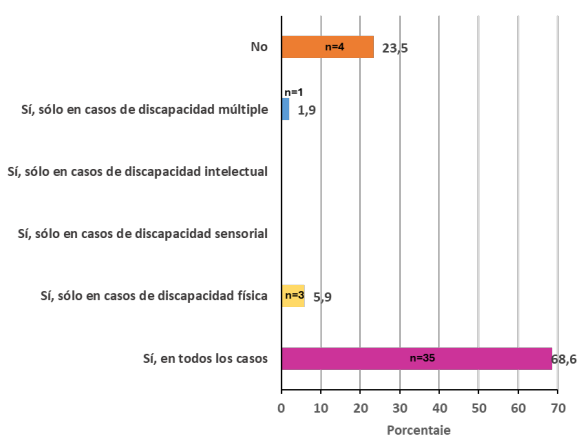


Figura 13. Opinión sobre adaptaciones específicas en las plazas de PDI/PTGAS ofertadas.

La penúltima de las preguntas que conformaban la encuesta se refería a la problemática principal que se atiende en las defensorías relativas al personal con discapacidad y, nuevamente, emergen dos problemas con mayor frecuencia, como son la ausencia de medidas que propicien una inclusión efectiva, con un 46,5% y la accesibilidad a medios técnicos adaptados con el 39,5%, situándose en tercer lugar el exceso de carga de trabajo para su condición (Figura 14), de ahí que se considere prioritario y urgente la adopción de medidas en aquellas universidades donde aún no se hayan implantado de manera efectiva políticas que favorezcan la inclusión.

Las problemáticas principales relacionadas con la inclusión del PDI/PTGAS con discapacidad en tu Universidad se relacionan con (Admite respuesta múltiple)

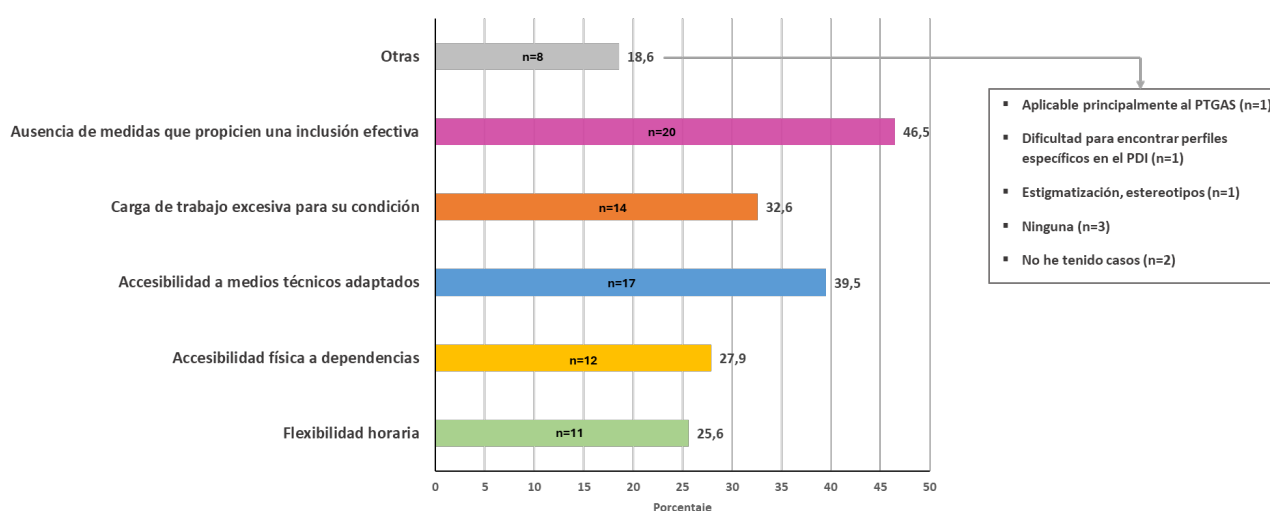


Figura 14. Problemas relacionados con la inclusión del PDI/PTGAS atendidos en las Defensorías Universitarias.

Para finalizar, el 84% de las personas (n=43) que han respondido la encuesta considera necesaria la existencia de cursos formativos de carácter obligatorio para los trabajadores y trabajadoras de la universidad sobre atención a personas con discapacidad en los centros, como así promueven igualmente las asociaciones, mientras que el 16% restante (8 respondientes) no lo estima necesario. La formación del personal que trabaje en todos los niveles educativos se contempla entre los elementos esenciales incluidos en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Artículo 24.4), especificándose que «Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad». Esta necesidad de formación se ha evidenciado como uno de los aspectos fundamentales para mejorar la inclusión en todos los niveles de nuestro sistema educativo de acuerdo con los trabajos publicados por diversos autores (Cardona & Chiner, 2006; Gisbert & Giné, 2011; Escribano & Martínez, 2013; Medina, 2017), poniéndose de manifiesto que existe una relación directa entre la falta de igualdad de oportunidades del estudiantado y la formación que recibe el profesorado, de manera que uno de los retos de la inclusión es reestructurar o reorientar la formación multidisciplinar del profesorado para que mejore su práctica profesional y su percepción ante la discapacidad y diversidad del alumnado (Medina, 2017). Específicamente, en el ámbito universitario, existen propuestas de formación (Carballo et al., 2021; Valle-Flórez et al., 2021) que aporten conocimientos específicos sobre los diferentes tipos de discapacidad, así como sobre el diseño de formación curricular para docentes de diversas titulaciones universitarias

para introducir los conceptos de accesibilidad universal y diseño universal para el aprendizaje y sus implicaciones prácticas, haciendo hincapié en la formación en metodologías activas con actividades multinivel y herramientas de evaluación centradas en competencias. Asimismo, se plantean estrategias que potencien la inclusión como la vinculación de la formación específica en discapacidad dentro de las evaluaciones para la promoción de profesorado, así como la inclusión de ítems específicos como indicadores de calidad en la evaluación de las titulaciones universitarias. Estaríamos, así, potenciando un cambio real de paradigma que promueva la modificación de actitudes y la adquisición de una cultura organizacional que garantice una educación superior en términos de igualdad, de acuerdo con lo que propugnan diferentes autores (Carballo et al., 2021).

Limitaciones: Esta puede ser una aproximación inicial a la problemática de las personas con discapacidad que podemos atender en las Defensorías que cuenta con algunas limitaciones, p. ej. en la dificultad para acoplar las distintas realidades a las opciones de respuesta que se ofrecían en algunas preguntas, como algunas de las personas que respondieron hicieron llegar en el apartado de observaciones, por lo que es un trabajo que admite propuestas de mejoras en sus posibles ampliaciones posteriores.

5. CONCLUSIONES

- Existe una opinión y desarrollo desigual en las medidas para garantizar la inclusión que marcan los cambios normativos y demandan las personas con discapacidad. La gran heterogeneidad en relación con aspectos cardinales requiere que trabajemos conjuntamente en el avance de las propuestas, así como en los instrumentos necesarios para poder visibilizar mejor la problemática en nuestras universidades.
- Nuestro trabajo desde las Defensorías, nuestra opinión y actitud, puede ser un recurso fundamental para la implementación de las políticas de inclusión desde la perspectiva de asegurar el derecho y adecuar las medidas, de modo realista, a las especificidades que los distintos tipos de discapacidad y las necesidades particulares de nuestro estudiantado y personal con discapacidad requiera.

BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (2024). *ANECA publica una Resolución para garantizar la igualdad, la conciliación y la inclusión efectivas en la evaluación*. Recuperado de: <https://www.aneca.es/-/aneca-publica-una-resoluci%C3%B3n-para-garantizar-la-igualdad-la-conciliaci%C3%B3n-y-la-inclusi%C3%B3n-efectivas-en-la-evaluaci%C3%B3n>

- BOE (2008). Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. BOE núm. 96 de 21 abril, 20648-20659.
- BUNBURY, S. (2020). Disability in higher education – do reasonable adjustments contribute to an inclusive curriculum? *International Journal of Inclusive Education*, 24(9), 964-979. <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1503347>
- CARBALLO, R., MORGADO, B. & CORTÉS-VEGA, M. D. (2021). Transforming Faculty Conceptions of Disability and Inclusive Education through a Training Programme. *International Journal of Inclusive Education*, 25(7), 843-859. <https://doi.org/10.1080/13603116.2019.1579874>
- CARDONA, M. C., & CHINER, E. (2006). Uso y efectividad de las adaptaciones instructivas en aulas inclusivas: un estudio de las percepciones y necesidades formativas del profesorado. *Bordón: Revista de Orientación Pedagógica*, 58 (3), 287-306.
- CERMI (2014). Medidas de acción positiva para el acceso y apoyo al personal docente e investigador con discapacidad de la Universidad de.... Modelo de Reglamento Universitario. Recuperado de: <https://cedu.es/documentos-cedu/>
- CERMI (2020). Universidad y discapacidad. 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.
- COLLINS, A., AZMAT, F., & RENTSCHLER, R. (2018). 'Bringing everyone on the same journey': revisiting inclusion in higher education. *Studies in Higher Education*, 44(8), 1475-1487. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1450852>
- ESCRIBANO, A. & MARTÍNEZ CANO, A. (2013). Inclusión educativa y profesorado inclusivo. *Aprender juntos para aprender a vivir juntos*. Madrid: Narcea
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2023). VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. Recuperado de: <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2023/10/VI-Estudio-Universidad-y-Discapacidad-ACCESIBLE.pdf>
- FUNDACIÓN ONCE-CERMI (2023). Recomendaciones para elaborar planes de inclusión de las personas con discapacidad en la universidad. Recuperado de: <https://back-diario.cermi.es/catalog/file/file/ujsq-recomendaciones-para-elaborar-planes-de-inclusion.pdf>
- GALÁN, A. (2015). Orientación a los estudiantes con discapacidad en la universidad española. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. 26(1), 83-99.
- GISBERT, D. D., & GINÉ, C. G. (2011). La formación del profesorado para la educación inclusiva: Un proceso de desarrollo profesional y de mejora de los centros para atender la diversidad. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 5(2), 153-170.
- KENDALL, L. (2016). Higher education and disability: Exploring student experiences, *Cogent Education*, 3: 1256142.
- BOE (2023). Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario. BOE núm. 70 de 23 de marzo, 74 páginas. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>
- LÓPEZ GAVIRA, R., & MORIÑA, A. (2014). Hidden voices in higher education: inclusive policies and practices in social science and law classrooms. *International Journal of Inclusive Education*, 19(4), 365-378. <https://doi.org/10.1080/13603116.2014.935812>

- LORENZO, G., LLEDÓ, A., LORENZO, A., & ARRÁEZ, G. (2017). La acción tutorial como acompañamiento en el alumnado universitario con discapacidad: hacia una educación inclusiva. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 4(1), 137-144.
- MÁRQUEZ, C. & Melero, N. (2023). Advancing towards inclusion: recommendations from faculty members of Spanish universities. *International Journal of Inclusive Education*, 27(4), 556-570. <https://doi.org/10.1080/13603116.2020.1858977>
- MARTINS, M. H., BORGES, M. L., & GONÇALVES, T. (2017). Attitudes towards inclusion in higher education in a Portuguese university. *International Journal of Inclusive Education*, 22(5), 527-542. <https://doi.org/10.1080/13603116.2017.1377299>
- MEDINA, M. (2017). La educación inclusiva como mecanismo de garantía de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad. Una propuesta de estrategias pedagógicas inclusivas. CERMI. Colección Convención ONU, N° 21. Madrid: Ediciones Cinca.
- MOLINER, O., YAZZO, M., NICLOT, D. & PHILIPPOT, T. (2019). Universidad inclusiva: Percepciones de los responsables de los servicios de apoyo a las personas con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(e20), 1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e20.1972>
- MORIÑA, A. & OROZCO, I. (2021). Spanish faculty members speak out: Barriers and aids for students with disabilities at university. *Disability & Society*, 36(2), 159-178. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1723495>
- ORTEGÓN, G. (2015). Optimización de sistemas de gestión académica. Una propuesta de gestión, medición y procesamiento de datos en un entorno virtual de aprendizaje para la toma de decisiones en instituciones educativas. *Revista Escuela de Administración y Negocios*, (79), 80-97.
- RED SAPDU (2020). Guía de buenas prácticas para la transición, el acceso y la acogida del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo en los estudios universitarios. Madrid: Fundación ONCE- CRUE Asuntos Estudiantiles.
- TOMALÁ, L. A., & NARANJO, B. A. (2019). Sistema de seguimiento académico a estudiantes con discapacidad en las universidades de Guayaquil. *Uniandes Episteme*, 6(1), 124-37.
- VALLE-FLÓREZ, R.-E., DE CASO FUERTES, A.M., BAELO, R. & GARCÍA-MARTÍN, S. (2021). Faculty of Education Professors' Perception about the Inclusion of University Students with Disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 11667. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111667>

Agradecimiento: A todas las personas que respondieron a la encuesta, sin cuya participación no hubiera sido posible este trabajo.