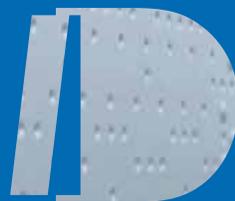


SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL

Carmen Márquez Vázquez (Directora)

COLECCIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD





Colección Inclusión y Diversidad
Número 33

SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL

Carmen Márquez Vázquez (Directora)





Colección Inclusión y Diversidad
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

PRIMERA EDICIÓN: septiembre, 2022

© DEL TEXTO: Sus autores.

© DE ESTA EDICIÓN: CERMI, 2022

© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA:

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN:

Juan Vidaurre

**PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:**

Grupo Editorial Cinca, S.A.
c/ General Ibáñez Íbero, 5A
28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.

grupoeditorial@edicionescinca.com

www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-24691-2022

ISBN: 978-84-18433-60-3

El PDF accesible y el EPUB de esta obra están disponibles a través del siguiente código QR:

SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL

Carmen Márquez Vázquez (Directora)

Estudio elaborado por:

Carmen Márquez Vázquez
Jose Antonio Rueda Monroy
Sergio Sánchez Fuentes
María Yolanda González Alonso
Elena Ortega Alonso
Elena Fraj Herranz

Madrid, 2022



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
ENFOQUE METODOLÓGICO	15
MARCO CONCEPTUAL	27
COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN DEL PDI CON DISCAPACIDAD..	57
EJEMPLOS DE COMPROMISO INSTITUCIONAL	75
BARRERAS DEL PDI CON DISCAPACIDAD	99
APOYOS AL PDI CON DISCAPACIDAD	121
RECURSOS PARA EL PDI CON DISCAPACIDAD	135
CONCLUSIONES	153
DEMANDAS DEL PDI AL SISTEMA UNIVERSITARIO	163
REFERENCIAS	173

INTRODUCCIÓN

La aprobación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, CDPD), en 2006, por Naciones Unidas ha traído consigo el desarrollo del enfoque de derechos humanos que pone en el centro de la acción política y social a las personas con discapacidad. Esta perspectiva centra su esfuerzo en traducir las normas internacionales de derechos humanos en acciones de política institucional y de control social que den respuesta a las demandas sociales y satisfagan las necesidades de todas las personas y grupos sociales, superando así las situaciones de exclusión y desigualdad estructural existentes (Güendel, 2003). Desde entonces, se ha ido observando la transformación de los marcos legislativos nacionales y de las políticas estatales que han reconocido a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, al tiempo que han otorgado a los Estados la responsabilidad de ofrecer las condiciones que garanticen su plena igualdad. En este sentido, la citada garantía de igualdad no es sinónimo de que todas las personas deban ser tratadas de igual manera. Al contrario, implica el reconocimiento de las diferencias individuales para que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades de disfrutar de sus derechos.

Desde hace décadas, uno de los espacios donde se ha enfatizado la necesidad de mejorar las condiciones contextuales que rodean a las personas con discapacidad para asegurar su igualdad es el ámbito laboral. La propia CDPD reconoció el derecho de todas las personas con discapacidad a un empleo libremente elegido en entornos laborales que sean abiertos, accesibles e inclusivos.

Los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (art. 27).

Esta misma directriz ha sido recientemente ratificada por la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 (ONU, 2015). En esta hoja de ruta, que busca la prosperidad respetuosa del planeta y de todos sus habitantes, se ha señalado que todos los países deben “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (ODS-8). En aras de alcanzar este objetivo la Agenda 2030 estableció como meta común para todos los Estados “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (meta 8.5).

En coherencia con el marco internacional, en España las políticas de protección social han sido sustituidas por políticas activas de empleo orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de medidas de fomento activo de la contratación. La normativa española se alineó con la CDPD a través de la aprobación de la Ley 26/2011 de adaptación normativa a la CDPD y en el Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (en adelante, LGDPD). En este texto se reconoció la desventaja social que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al mercado de trabajo español y la necesidad de incluir medidas de acción positiva para compensar las desigualdades históricas.



Quedó establecida la obligación de todas las empresas públicas y privadas con 50 o más trabajadores de asegurar que, al menos, el 2 % tuvieran discapacidad. Posteriormente, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) incorporó la obligación de toda la administración pública española de aplicar un cupo de reserva del 7 % para personas con discapacidad, debiendo guardarse, al menos, el 2 % de estas plazas para personas con discapacidad intelectual (artículo 59.1). De esta manera, el sistema jurídico español ha tratado de dar respuesta al compromiso adquirido con la CDPD y ha admitido que la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es un derecho que impulsa su autonomía, también es un mecanismo de transformación de la percepción social sobre la discapacidad (COCEMFE, 2018).

A pesar de la importancia de este avance normativo, la realidad laboral de las personas con discapacidad en España continúa enfrentando diferentes retos que deben ser abordados con la mayor celeridad. Según fuentes oficiales, en 2020 el 34,3 % de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida estaban en activo. Entre este grupo se observó una mayor representación masculina y una menor presencia de personas con estudios superiores. El 89,6 % de personas con discapacidad ocupadas eran asalariadas y el 75 % contaban con un contrato indefinido. Aunque las estadísticas oficiales constataron una mejora de la participación laboral y condiciones de trabajo de las personas con discapacidad también pusieron de manifiesto que la tasa de actividad entre las personas con discapacidad continúa siendo 41,8 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (INE, 2021).

Uno de los entornos laborales donde las personas con discapacidad se encuentran más infrarrepresentadas es el sistema de educación superior. Como se ha señalado en investigaciones anteriores, las universidades españolas, públicas y privadas, no están cumpliendo con el compromiso legal de garantizar la incorporación de personas con discapacidad a las categorías profesionales

de personal docente e investigador (en adelante, PDI), entre otras. Según recoge el último informe de Fundación Universia (2021), el porcentaje de PDI con discapacidad en el sistema universitario español ha descendido de forma continuada en los últimos años y, en la actualidad, se reduce al 0,6 % del total de PDI en las universidades públicas y al 0,2 % en las universidades privadas.

Las universidades públicas, como parte de la administración pública, y las universidades privadas, cuando son empresas con más de 50 empleados, están obligadas a garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo de las personas con discapacidad mediante la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad. Sin embargo, se sabe que el 75 % de las universidades públicas nunca han incorporado en sus Ofertas de Empleo Público (en adelante, OEP) plazas destinadas a la cuota de reserva a favor de personas con discapacidad y que las universidades privadas tampoco están haciendo uso de esta medida de acción afirmativa para cumplir con la obligación legal de garantizar la presencia de, al menos, el 2 % de personas con discapacidad entre su plantilla de PDI (Márquez *et al.*, 2020).

Este generalizado y continuo incumplimiento de la normativa laboral de protección de las personas con discapacidad en la carrera docente e investigadora puede ayudarnos a comprender la presencia residual y anecdótica de las personas con discapacidad en el mundo académico.

El análisis de esta desigualdad estructural que limita la participación y pleno desarrollo de las personas con discapacidad como académicos y académicas fundamenta la razón de esta investigación. En este caso, se trata de un trabajo pionero en nuestro país ya que, hasta el momento, ninguna otra investigación precedente se ha focalizado en visualizar las diferentes situaciones de discriminación que enfrentan las personas con discapacidad como docentes e investigadores del sistema universitario español.



Con la intención de abordar esta brecha de conocimiento, esta investigación tiene como objetivo principal analizar la situación de las personas con discapacidad como personal docente e investigador del sistema universitario español. Antes de avanzar el contenido de este trabajo, debe señalarse que en diferentes momentos del texto se hará referencia a la “academia” como sinónimo de aquellos espacios laborales donde el PDI desarrolla tareas científicas, literarias o artísticas.

En cuanto a la estructura de este trabajo se señala que en un primer bloque se describe la metodología diseñada para el desarrollo de la misma, especificando que se trata de un enfoque metodológico mixto. En el segundo bloque, se contextualiza el derecho al empleo en igualdad de oportunidades y las acciones legalmente reconocidas por la normativa española para hacer efectivo este derecho en el sistema de educación superior.

El tercer bloque contiene los resultados de esta investigación presentados en cuatro capítulos diferenciados. En el primero de estos capítulos se describen las políticas y medidas de apoyo implementadas por las universidades para posibilitar el acceso y desarrollo profesional del PDI con discapacidad. En los siguientes capítulos se profundiza en las experiencias personales y profesionales del PDI con discapacidad desde sus propios relatos, identificando qué elementos han supuesto obstáculos y/o barreras en su desarrollo profesional y cuáles han cumplido una función de apoyo para la consecución de sus metas.

El siguiente capítulo se centra en ofrecer información sobre aquellos programas o becas que incorporan alguna medida de acción positiva destinada a facilitar la participación del PDI con discapacidad. Ofrecer información sobre estas acciones se ha considerado imprescindible por dos motivos. En primer lugar, porque conocer estas medidas de apoyo pueden ser un elemento de gran utilidad para aquellas personas con discapacidad que deseen formar parte de la academia. En segundo lugar, porque muestran el compromiso real de algunas



universidades con el PDI con discapacidad y estas acciones deben ser consideradas como ejemplos o buenas prácticas por el resto de instituciones universitarias españolas.

Finalmente, el último capítulo recoge las principales conclusiones de esta investigación complementadas por diferentes recomendaciones. A este respecto, se invita a las universidades españolas a valorar estas sugerencias en interés de su compromiso ético, legal y de responsabilidad social con las personas con discapacidad en su conjunto.

ENFOQUE METODOLÓGICO

1. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

El objetivo general de esta investigación puede concretarse en:

- Analizar la situación de las personas con discapacidad como personal docente e investigador del sistema universitario español.

Con base en este objetivo general, se detallan los siguientes objetivos específicos:

- Sondear el porcentaje de personas con discapacidad que forman parte de las universidades españolas como PDI.
- Identificar las medidas de apoyo implementadas por las universidades españolas y destinadas a facilitar la participación de personas con discapacidad en la carrera docente e investigadora.
- Describir las barreras que están limitando el acceso y/o desarrollo profesional de las personas con discapacidad en la carrera docente e investigadora.
- Detallar los apoyos con los que cuentan las personas con discapacidad para acceder y/o promocionar en la carrera docente e investigadora.

2. METODOLOGÍA

La consecución de los objetivos descritos se plantea desde un paradigma interpretativo que considera todos los elementos que componen la realidad para explicarla en base a creencias, valores y reflexiones compartidas. Aunque las técnicas de recogida y análisis de datos de este paradigma suelen poseer un carácter cualitativo (Ricoy, 2006), en este caso, se propone un enfoque mixto de investigación que garantice un conocimiento más amplio de la realidad de estudio.



Tal y como se muestra en la Figura 1, este enfoque metodológico se desarrolla en dos fases consecutivas. En una primera fase se lleva cabo el análisis de las medidas de trato igualitario que las universidades españolas han implementado para facilitar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad como PDI. Este análisis se enfrenta desde una perspectiva mixta basada en una revisión documental y en una encuesta online dirigida a los Vicerrectorados de PDI y Ordenación Académica de todas las universidades españolas. En una segunda fase se abordan las experiencias personales y profesionales de inclusión y exclusión del PDI con discapacidad en primera persona a través de entrevistas semiestructuradas. Este análisis se plantea desde un enfoque cualitativo que facilita la recogida de las voces de los y las protagonistas.



Figura 1.
Planteamiento metodológico de la investigación



3. PARTICIPANTES

El cumplimiento de los objetivos de esta investigación exigió la participación de dos tipos de actores. Por una parte, resultó fundamental la colaboración de todas las instituciones universitarias de titularidad pública y privada que forman parte del sistema universitario español. Y, por otra parte, era ineludible contar con las aportaciones de las personas con discapacidad que ocupan algún puesto como PDI o becario/a en algunas de estas instituciones educativas. A continuación, se ofrece información más detallada sobre la muestra participante.

Instituciones de Educación Superior

En esta investigación se contó, en primer lugar, con la participación de 39 universidades españolas; 29 instituciones de titularidad pública y 10 instituciones de titularidad privada. Aunque el sistema universitario español está constituido por 83 universidades (Ministerio Universidades, 2021), por decisión del equipo investigador fueron excluidas de la selección muestral la Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad Internacional Menéndez

Pelayo que poseen una política de contratación específica y diferenciada del resto de universidades. Las restantes 81 instituciones universitarias fueron invitadas a participar a través de un correo electrónico dirigido a los/as Vicerrectores y Vicerrectoras de PDI u Ordenación Académica. Desde el inicio, se les informó sobre la naturaleza de la investigación y se les solicitó su colaboración para cumplimentar el cuestionario adjunto. A través de este instrumento se demandó a todas las universidades información sobre el porcentaje de personas con discapacidad que integraban sus plantillas de PDI, así como sobre la implementación de medidas de trato igualitario dirigidas a estos/as profesionales con discapacidad. La totalidad del proceso seguido para la selección muestral se detalla en la Figura 2. Como puede apreciarse, en primera ronda solo se obtuvo respuesta de 13 universidades, lo que motivó que el equipo de investigación tuviera que retomar el contacto con las 63 universidades restantes hasta en cinco ocasiones más.

Figura 2.

Proceso de selección muestral seguido con las universidades participantes



Como resultado final se obtuvo la participación de las instituciones universitarias integradas en la Tabla 1.



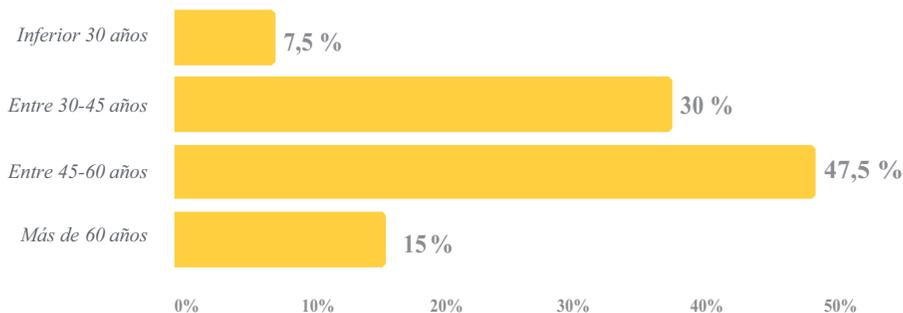
Tabla 1.
Instituciones participantes en la investigación

TITULARIDAD	DENOMINACIÓN
PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Valencia • Universidad La Laguna • UNED • Universidad de Oviedo • Universidad de Vigo • Universitat de les Illes Balears • Universidad de Zaragoza • Universidad de Alcalá de Henares • Universitat Autònoma de Barcelona • Universidad de Granada • Universidad Autónoma de Madrid • Universitat de Lleida • Universidad de Sevilla • Universidad de Málaga • Universidad de La Rioja • Universidad Politécnica de Madrid • Universidad Complutense de Madrid • Universidad de Jaén • Universidad de Alicante • Universitat Politècnica de Valencia • Universidad Politécnica de Cartagena • Universitat de Girona • Universidad de Cádiz • Universidad de Burgos • Universidade de Santiago de Compostela • Universidad Pública de Navarra • Universidad de Castilla La Mancha • Universidad Las Palmas de Gran Canarias • Universitat de Barcelona
PRIVADA	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad San Jorge • Universidad Loyola de Andalucía • Universidad Oberta de Cataluña • Universidad de Deusto • Universidad Miguel Hernández • Mondragon Unibertsitatea • Universidad Ramón Llul • Universidad Católica de Valencia • Universidad Nebrija • Universidad de Navarra

Participantes con discapacidad

En segundo lugar, esta investigación contó con la colaboración de 40 personas con discapacidad que ocupaban algún puesto como PDI o becario/a de investigación en alguna de las universidades españolas. Entre este grupo de participantes debe destacarse una mayor representación femenina del 62,5 % frente al 37,5 % masculina. En cuanto a su edad, el mayor rango de edad declarado se situó entre los 45 y 60 años, seguido de quienes informaron tener entre 30 y 45 años. En menor proporción se registraron participantes con edades inferiores a 30 años y con más de 60 años, tal y como se muestra en la Figura 3.

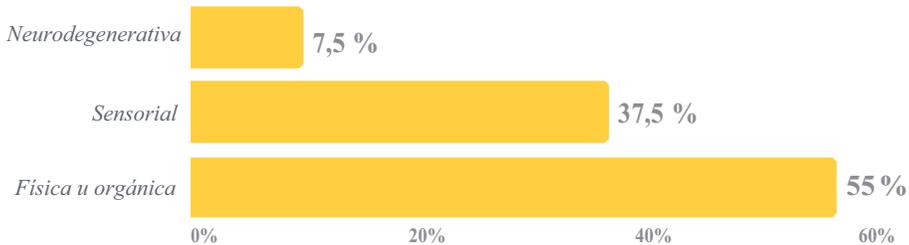
Figura 3.
Rangos de edad de la muestra participante



En cuanto al tipo de discapacidad revelada por los y las participantes de esta investigación, debe detallarse que más de la mitad informaron de una discapacidad física u orgánica. Algo más de la cuarta parte declararon una discapacidad sensorial (visual o auditiva). Y un grupo más reducido de participantes revelaron una enfermedad neurodegenerativa, tal y como se muestra en la Figura 4.



Figura 4.
Tipos de discapacidad declarada por los y las participantes



Los datos sobre el grado de discapacidad declarado fueron más diversos. En primer lugar, el 50 % de participantes informaron de una discapacidad moderada, es decir, una discapacidad con un porcentaje situado entre el 33 % y el 49 %. Este grado de discapacidad les causaba una disminución importante para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, aunque les permitía mantener independencia en la realización de actividades de autocuidado. En segundo lugar, el 35 % de participantes presentaban una gran discapacidad muy grave o con un grado superior al 75 %. En estos casos informaron de síntomas, signos o secuelas que les imposibilitaban la realización de actividades de la vida diaria, incluidas todas las tareas de autocuidado.

El grado de discapacidad con menor representación fue aquella discapacidad situada entre el 50 % y 74 % o discapacidad grave que presentó el 15 % de participantes. En estos casos, los/as participantes detallaron síntomas, signos o secuelas que causaban una disminución importante o imposibilidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria y que les afectaban en algunas de las actividades de autocuidado.

En cuanto al origen de estas discapacidades pudo registrarse que algo más de la mitad de estas discapacidades, el 52,6 %, eran congénitas mientras que el 47,4 % de ellas habían sido adquiridas en algún momento de las vidas de los y las participantes posterior a su nacimiento. Asimismo, el 67,5 % de estas discapacidades eran visibles y el 52,5 % de ellas eran no visibles.

La situación laboral de los y las participantes también fue analizada al detalle. A este respecto, se constató que la amplia mayoría desarrollaban su actividad académica en universidades públicas y solo una décima parte lo hacían en universidades privadas. Considerando ambos casos, el grupo de mayor proporción estaba constituido por aquellos/as participantes que desempeñaban un puesto en la categoría profesional de profesor/a titular, como se aprecia en la Figura 5. Este grupo de participantes fue seguido por quienes contaban con un contrato de Profesor/a Contratado/a Doctor/a (en adelante, PCD).

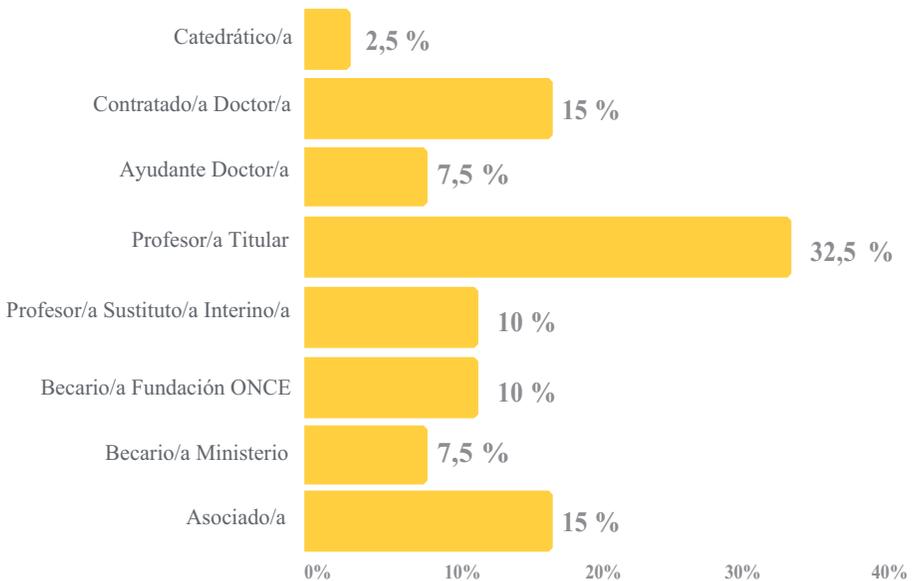
Contrariamente, en esta figura también puede advertirse que la tercera y cuarta categoría profesional más representada estuvo constituida por las categorías profesionales de Profesor/a Asociado y Profesora/a Sustituto/a Interino/a (en adelante, PSI). En ambos casos, estos participantes desarrollaban una actividad temporal o a tiempo parcial en sus respectivas instituciones. En porcentaje menor se identificaron aquellos/as participantes vinculados/as a las instituciones universitarias gracias al Programa Oportunidad al Talento de Fundación ONCE, seguidos de quienes ocupaban una plaza como Ayudante Doctor/a y de los/as becarios/as del Programa FPI o FPU^[1] del Ministerio de Educación y Ministerio de Ciencia e Innovación, respectivamente. Finalmente,

^[1] El Programa de Formación de Profesorado Universitario (FPU) y de Formación de Personal investigador (FPI) están regulados por el Estatuto del Personal Investigador en Formación (Real Decreto 13/2006, Ministerio de Educación y Ciencia, 2006). Son las becas predoctorales más importantes en España y tienen una duración máxima de 4 años. Durante el primer bienio tiene características jurídicas de una beca y los otros dos años las de un contrato de prácticas.



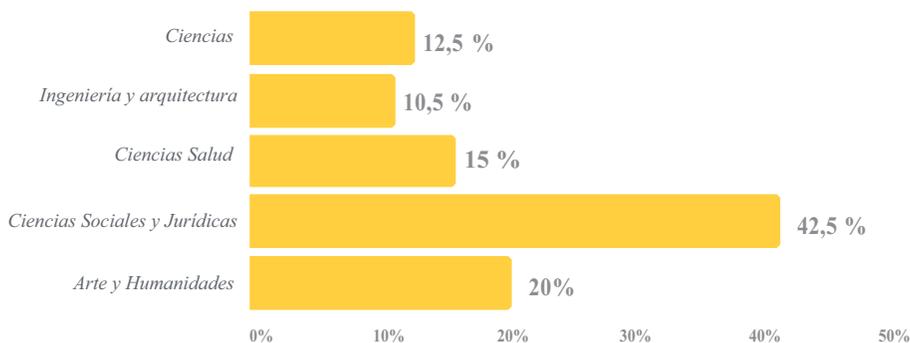
el grupo de menor representación estuvo formado por quienes ocupaban un puesto como Catedrático/a, la categoría profesional más alta dentro del sistema universitario español.

Figura 5.
Categoría profesional de los y las participantes



En cuanto al área de conocimiento en las que los y las participantes desarrollaban su actividad académica, algo menos de la mitad de participantes estaban vinculados/as al área de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida de las áreas de Artes y Humanidades y de Ciencias de la Salud. Las áreas con menor representación fueron las Ingeniería y Arquitectura y el área de Ciencias, tal y como se muestra en la Figura 6.

Figura 6.
Áreas de conocimiento de participantes



4. INSTRUMENTOS

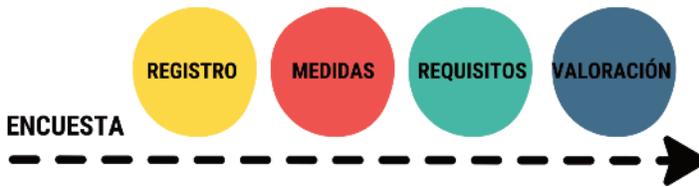
El equipo investigador diseñó dos instrumentos en base a los objetivos propuestos para la recogida de información. En un primer momento, se elaboró un *cuestionario online* dirigido a las instituciones de educación superior y, seguidamente, se construyó un *guion de entrevista semiestructurada* dirigida al PDI con discapacidad participante. Seguidamente, se ofrece información más detallada sobre ambos instrumentos.

Cuestionario online

Este instrumento tenía como objetivo recoger información sobre las medidas de apoyo implementadas por las universidades para garantizar o favorecer la participación y desarrollo profesional de las personas con discapacidad como PDI. En consecuencia, se dirigió a los/as responsables de los Vicerrectorados de Profesorado y/o Ordenación Académica de cada una de las universidades del sistema universitario español. En cuanto a su estructura, estuvo compuesto por 20 ítems distribuidos en 4 bloques temáticos: 1) Existencia del censo de



PDI con discapacidad; 2) Medidas de apoyo al acceso y desarrollo profesional dirigidas al PDI con discapacidad; 3) Requisitos de solicitud de las medidas de apoyo dirigidas al PDI con discapacidad; 4) Valoración de la utilidad de las medidas en la inclusión del PDI con discapacidad por la propia institución.



Guion de entrevista semiestructurada

La recogida de información cualitativa se realizó a través de un guion de entrevista semiestructurada en la que se solicitaba a los y las participantes información sobre sus procesos de acceso y desarrollo profesional en las universidades. Concretamente, se abordaron cinco dimensiones: 1) Perfil sociolaboral de los y las participantes; 2) Proceso de acceso a la carrera académica; 3) Desarrollo profesional y promoción en la carrera académica; 4) Participación en la vida universitaria; 5) Actitudes percibidas en la comunidad universitaria hacia la discapacidad.

5. RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La fase de recogida de información se desarrolló entre los meses de marzo a diciembre de 2021. La información cuantitativa recogida en los cuestionarios online fue trasladada a una matriz de datos generales que fue depurada eliminando aquellos datos duplicados o incompletos. A continuación, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo de cada una de las variables informadas. Los resultados obtenidos se completaron con la elaboración de diferentes figuras tendentes a facilitar una mayor comprensión. La explotación estadística se realizó con el *software* IBM Statistical Package for Social Sciences para Windows, versión 25.

La mayor parte de las entrevistas se realizaron por videoconferencia debido a las restricciones de movilidad territorial impuestas por las autoridades por la pandemia por la COVID-19. Estos encuentros tuvieron una duración estimada entre 60 y 90 minutos y todos fueron grabados para facilitar la transcripción de la información cualitativa recogida para su posterior análisis. El proceso de análisis de datos siguió una metodología cualitativa basada en un proceso de codificación abierta que dio lugar a un sistema inductivo de códigos y categorías (Hernández-Sampieri *et al.*, 2018). Para el sistema de codificación se usó el software ATLA.Ti. La totalidad de miembros del equipo de investigación participó en ambas tareas que se desarrollaron de forma simultánea.

Cuestiones éticas

Esta investigación cuenta con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Autónoma de Madrid. Al inicio de todos los contactos, se informó a los participantes sobre los objetivos de la investigación y se solicitó su consentimiento por escrito. De igual modo, toda la información acerca del PDI con discapacidad participante ha sido anonimizada para proteger la identidad de cada participante de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LPDP).



MARCO CONCEPTUAL

1. INTRODUCCIÓN

La concepción de la discapacidad ha ido evolucionado desde el enfoque médico hasta aproximaciones más estructurales e integradoras como el modelo social. El tradicional modelo médico se asienta en el *paradigma rehabilitador* que comprende la discapacidad como un problema individual causado directamente por una enfermedad o patología que requiere de asistencia médica o rehabilitadora para ser tratada (Oliver, 1998). Esta primitiva aproximación ha sido criticada desde los diferentes modelos aunados en el paradigma de autonomía personal que considera las infinitas limitaciones derivadas del entorno y no de la persona por lo que el análisis y respuesta a la discapacidad debería ser social (Jiménez, 2007). Este paradigma está representado por el modelo social que considera la discapacidad no como un atributo de la persona sino como resultado del fracaso del entorno para suprimir barreras y restricciones sociales (Oliver, 1998). Desde este modelo no se niega que exista un sustrato biológico en la discapacidad, pero sí se subraya que los elementos determinantes son contextuales. Complementariamente, otros modelos como el de la diversidad funcional han subrayado la necesidad de considerar las experiencias de las personas con discapacidad y analizar el papel que juega la cultura en la opresión o discriminación social (Díaz, 2017). Este modelo, surgido en Estados

Unidos de la mano del Movimiento de Vida Independiente, destaca la discriminación desde el plano de los derechos y enfatiza que las personas poseen diferentes funcionamientos o diversidades (Palacios y Romañach, 2006).

En la actualidad, y a efectos reales, parece que asistimos a un proceso de transición enmarcado en un modelo que cabría considerarse como “híbrido”. Es cierto que se han superado algunos elementos del modelo médico, pero la implementación de políticas y medidas de acuerdo con el modelo social está aún por desarrollarse.



Es, por tanto, el momento de comprometerse sin demora y con firmeza con un modelo de discapacidad basado en los derechos humanos y alineado con una agenda de cambio como mecanismos para transformar nuestras sociedades (y sus valores colectivos), además de defender la dignidad humana de las personas con discapacidad en todas sus dimensiones (Berghs *et al.*, 2015).

2. EL DERECHO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como se ha mencionado anteriormente, aunque con muchos restos pendientes, afortunadamente, hoy en día, nuestro punto de partida en relación con el reconocimiento pleno de los derechos de las personas con discapacidad está mucho más desarrollado que hace apenas unas décadas. En relación con la discapacidad se viene produciendo una notable evolución en términos jurídicos tanto en las esferas internacional y supranacional como en la dimensión interna. A este respecto, se ha reconocido que cualquier estudio que verse sobre discapacidad ha de cimentarse en la CDPD, instrumento normativo ratificado por la Unión Europea y que entró en vigor en España en 2008.



Según el artículo primero de la citada CDPD, “las personas con discapacidad incluyen a aquellas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Ya en su preámbulo, la CDPD adelanta que los Estados parte deben reconocer que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la



interacción entre las personas con deficiencias y las barreras actitudinales y del entorno que limitan su plena y efectiva participación social en igualdad de condiciones. Esta determinación del concepto de persona con discapacidad resulta esencial al quedar definida, no en base a unas características individuales, como son las diferencias orgánicas o funcionales a las que se alude, sino en base a la interacción de estas con barreras sociales que impiden la participación en igualdad de condiciones que las demás.

La CDPD contiene además un elenco importante de compromisos adquiridos por los Estados parte y derechos concretos. A este respecto, se destaca el artículo 27, intitulado “Trabajo y empleo”. Se expresa en el citado precepto que los Estados “salvaguardarán y promoverán el derecho al trabajo” y la forma de hacerlo que será “adoptando medidas” e incluso, se llega a detallar posibilidades concretas. Se pretende asegurar con este derecho la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en la vertiente del acceso, conservación y promoción del empleo. Esto es aplicable, sin lugar a duda, al ámbito universitario, tanto público como privado. Obsérvese en este sentido que el artículo 27.1 g) hace referencia a la obligación de emplear a personas con discapacidad en el sector público y el apartado h) a promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado.

Los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (art. 27).

De manera similar, en el ámbito europeo se hizo expresa la prohibición de cualquier discriminación por razón de la discapacidad en el Tratado de Ámsterdam (1997) y en la Carta de los Derechos Fundamentales (2000). Este último acuerdo recogió, en su artículo 21, la discriminación por motivos de discapacidad y possibilitó, en virtud del artículo 26, el establecimiento de medidas de acción positiva por parte de los Estados en favor del colectivo. Lo propio también se efectuó en la posterior Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, norma de derecho derivado primordial que incluye a la discapacidad dentro de los motivos de protección contemplados en su artículo primero. En este contexto legislativo, la Unión Europea ratificó la Convención en el año 2009, haciéndola parte de su propio ordenamiento jurídico y convirtiéndola en guía exegética para la aplicación de la normativa sobre discapacidad comunitaria.

Estos instrumentos normativos, producidos en el seno de la Unión Europea, afectan a la problemática que nos ocupa coexistiendo con otros mecanismos de *soft-law* que cobran importancia en la regulación de corte discriminatoria. De muchos de ellos se han derivado medidas de acción positiva y la necesidad de mejora del nivel del empleo de las personas con discapacidad. Las ya tradicionales Estrategias Europeas sobre Discapacidad (en marzo de 2021, la Comisión Europea aprobó la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030) han ido apareciendo para reforzar la protección de este colectivo.



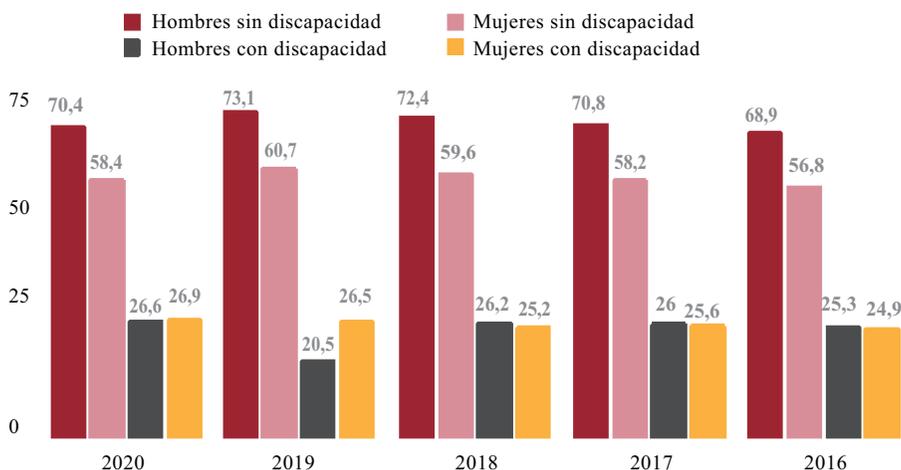
En coherencia con todo lo anterior, la normativa española integró los objetivos de la CDPD y de la normativa europea en su marco regulatorio. En lo que respecta a la CDPD, podría señalarse que esta posee consideración de normativa interna en virtud de lo expuesto en el artículo 96.1 de la Constitución Española (en adelante, CE). En esta norma superior coexisten varios preceptos constitucionales que aseguran la igualdad de derechos de las personas con discapacidad en el empleo en general. El primero de ellos alude a la configuración político-jurídica de nuestro país en un Estado social y democrático de derecho, que se consagra en el artículo 1.1 y que convierte al Estado en protagonista en la consecución de la igualdad real y efectiva. En numerosos pasajes constitucionales se garantiza la igualdad, tanto en una vertiente formal, prohibiendo la discriminación (art. 14), como en otra sustancial. Así se obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.2), procurando, además, un radio integrador que abarque a todos los ciudadanos en la garantía de sus derechos con un precepto en exclusiva en lo que se refiere a las personas con discapacidad (art. 49). En coherencia con la CE, varios textos normativos han destacado la importancia de luchar contra la discriminación laboral que afecta a las personas con discapacidad, como la Ley 51/2003 de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (en adelante, LION-DAU) o la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. O la propia LGDPD que determina que “existirá discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad” (art. 35.3). En todos estos textos, las personas con discapacidad son reconocidas como sujetos titulares de derechos y se reclaman políticas públicas destinadas a promover las condiciones de accesibilidad y apoyos necesarios para avanzar hacia una participación laboral que permita una vida independiente y plena. Entre las medidas correctoras de las desigualdades destacan las medidas contra la discriminación y las medidas de acción positiva.

La realidad laboral de las personas con discapacidad

Aunque nuestro sistema normativo multinivel, ingente y abigarrado puede dar una primera impresión o apariencia garantista, los datos que apenas se han puesto de manifiesto en la introducción y los que se expondrán en los apartados siguientes plasman una realidad bastante distinta. Las personas con discapacidad son uno de los colectivos más vulnerables en un mercado de trabajo español, un ámbito marcado por altas tasas de desempleo. Los prejuicios sociales y la falta de información conducen al colectivo a una discriminación en el acceso al empleo que se evidencia en los principales indicadores laborales (ODISMET, 2020). Los recientes datos oficiales se hacen eco de una destacable baja participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. La desigualdad laboral que existe entre personas con discapacidad y el resto de población sin discapacidad es histórica y continua. Como puede observarse en la Figura 7, las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33 % y asimilados según el RD Legislativo 1/2013 han mantenido siempre una tasa de empleo entre tres y cuatro veces por debajo de las tasas presentadas por las personas sin discapacidad.

Figura 7.

Tasa de empleo de la población general y con discapacidad por sexo



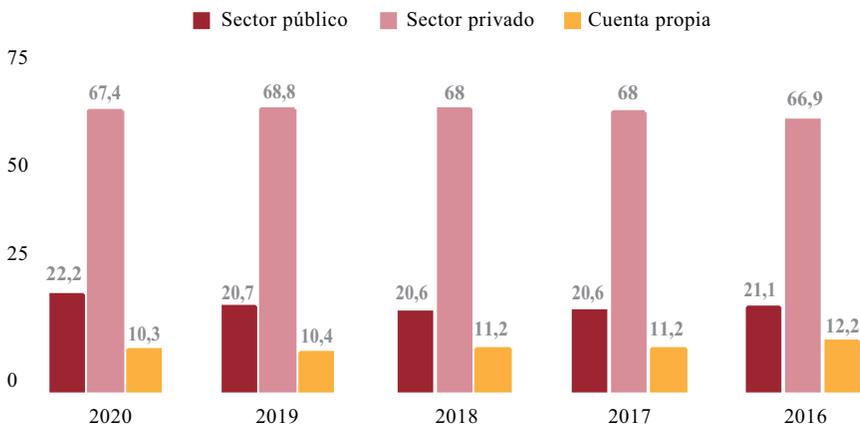
Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2022.



Según la Encuesta EDAD (INE, 2020), un total de 1,58 millones de personas con discapacidad se encuentran en edad de trabajar (entre 16 y 64 años), de las que el 51,66 % son mujeres y el 48,34 % hombres. Sin embargo, solo una persona con discapacidad de cada cuatro se encuentra desarrollando una actividad laboral, lo que supone el 23,7 % de los hombres y 23,5 % de las mujeres. Esta mayor tasa de inactividad laboral trae consigo un riesgo de desprotección social que se ven obligadas a asumir las personas con discapacidad. Los sectores de actividad en los que se integran las personas con discapacidad también presentan características especiales. Los datos confirman que la mayoría de los trabajadores con discapacidad son asalariados del sector privado y asociados, fundamentalmente, al sector servicios. Asimismo, destacan que el 64,7 % disponen de un contrato indefinido a jornada completa. De igual forma, se observa un menor porcentaje de personas con discapacidad con una actividad laboral por cuenta propia, el 10,3 % del total. Y, se hace evidente un aumento de la participación de personas con discapacidad en el sector público que se sitúa en el 22,2 % del total.

Figura 8.

Sector de actividad del empleo de las personas con discapacidad



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2022.

En definitiva, los datos oficiales ponen de manifiesto que, pese al reconocimiento formal de igualdad de oportunidades, las personas con discapacidad no cuentan con la garantía del disfrute pleno y efectivo de su derecho al empleo y esta desventaja laboral limita sus oportunidades de participación social.

3. EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En lo que respecta al derecho producido entre nuestras fronteras puede afirmarse que coexisten varios preceptos constitucionales que asegurarían la igualdad de derechos de las personas con discapacidad en el empleo en general. Así, partiendo desde la configuración político-jurídica de nuestro país en un Estado social y democrático de derecho que se consagra en el artículo 1.1 y que convierte al Estado en protagonista en la consecución de la igualdad real y efectiva, en numerosos pasajes constitucionales se garantiza la igualdad tanto en una vertiente formal, prohibiendo la discriminación (art. 14). También se obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.2), procurando además un radio integrador que abarque a todos los ciudadanos en la garantía de sus derechos con un precepto en exclusiva en lo que se refiere a las personas con discapacidad (art. 49).

La CE también reconoció el derecho de toda la ciudadanía de acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas con los requisitos señalados como el principio de igualdad en el ámbito de la función pública (art. 23.2) y conforme a los criterios de mérito y capacidad (art. 103.3). La doctrina y jurisprudencia no han dudado en manifestar la conexión directa entre ambos preceptos imponiendo la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los conceptos de mérito y capacidad. El derecho reconocido en el artículo 23.2 es una especificación del principio de igualdad del artículo 14 CE, que entra en juego cuando no sean aplicables ninguna de las circunstancias específicas de discriminación como raza, sexo, nacimiento, entre otras. De esta forma, queda prohibida cual-



quier discriminación en el ámbito de la función pública. Y queda reconocida una obligación básica a la que tienen que dar cumplimiento las administraciones públicas y es el deber de reconocer, respetar y proteger los planes de vida que la persona libremente se quiera dar y las acciones que la misma realice para lograr su efectiva consecución, siendo para ello los derechos fundamentales los mecanismos políticos jurídicos idóneos (Campoy, 2004).



Con base a estas directrices, el empleo público para personas con discapacidad comenzó a regularse en la década de los años ochenta con la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública. Desde entonces, el cuerpo normativo ha considerado de forma expresa la cuota de reserva de empleo en las convocatorias públicas de empleo como una excepción al principio de mérito y capacidad a favor de las personas con discapacidad. Así como otras medidas que van desde el diseño de los procesos selectivos hasta la adopción de ajustes razonables de tiempo y medios que faciliten la participación de las personas con discapacidad, así como la adaptación de los puestos de trabajo a sus necesidades particulares.

En cuanto al cupo de reserva de empleo la disposición adicional decimoviena del citado texto quedó recogido que las administraciones públicas debían recoger un cupo no inferior al 3 % de las vacantes para ser cubiertas por

personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 %, de modo que progresivamente las personas con discapacidad representarán el 2 % de los efectivos totales de la Administración del Estado. Al mismo tiempo, se hacía mención a que para que pudiera ser aplicada esta medida de acción positiva, las personas candidatas con discapacidad debían superar las pruebas selectivas, acreditar un grado de discapacidad oficialmente reconocido igual o superior al 33 % y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Posteriormente, la aplicación de la Directiva 2000/78/CE afianzó la apuesta por el empleo de las personas con discapacidad en el sector público estableciéndose, de forma expresa, que las administraciones públicas deberán proteger los derechos de las personas con discapacidad en materia de empleo y con una especial atención a las personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple (artículo 7). El porcentaje de reserva fue incrementado por el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. En esta norma se recogió que cada administración pública debía reservar un cupo no inferior al 5 % de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33 % hasta que dicho colectivo alcanzara el 2 % de los efectivos totales de la Administración del Estado. Asimismo, este decreto estableció el cumplimiento de la reserva de plaza en los procesos de promoción interna y de convocatorias de personal temporal en cuya fase de oposición se convocarán 20 plazas o más. También se señaló que, una vez superado el proceso selectivo, las personas admitidas en la convocatoria ordinaria con plaza reservada para personas con discapacidad podrían solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial que se determinara en la convocatoria, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditadas. Y, por último, fijó la obligación de la administración de garantizar las adaptaciones del puesto de trabajo y de establecer un sistema de indicadores y registros que permita disponer de información estadística exacta del acceso de las personas con discapacidad al empleo público. En la misma línea, el



EBEP elevó la reserva de plazas para personas con discapacidad hasta el 7 % y creó, por vez primera con rango legal, una reserva específica para personas con discapacidad intelectual. Esta reserva quedó fijada en el 2 % del total.

Posteriormente, en 2013, la LGDPD enfatizó que la finalidad de las políticas de empleo sería aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, se consideró que las administraciones públicas deberían fomentar las oportunidades de empleo, promoción profesional y los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo de las personas con discapacidad. En cuanto al acceso al empleo público, esta norma dictaminó que debería regirse por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia (art. 37). En este sentido, la última modificación puede hallarse en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del EBEP que volvió a ratificar la obligatoriedad de todos los organismos que forman parte de la administración pública de reservar una cuota no inferior al 7 % de las vacantes de su OEP anual para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Esta medida de acción positiva debe mantenerse de forma continua, al menos hasta que las personas con discapacidad representen el 2 % de los efectivos totales en cada Administración Pública. De la cuota de reserva mínima del 7 %, el 2 % de las plazas ofertadas deben ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad (art. 59). La importancia de esta medida ha vuelto a ser recogida en la Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado. Se trata, por tanto, de una norma básica, aplicable a todos los procesos selectivos que se lleven a cabo dentro de cualquier entidad u organismos que forme parte de la estructura pública, aun-

que si algo ha caracterizado a la reserva de empleo para personas con discapacidad desde su formulación primigenia es su deficiente grado de cumplimiento (Rueda, 2021).

En esta misma línea, conviene señalar que la normativa deja carta abierta para que las administraciones regionales o de las diferentes comunidades autónomas puedan elevar este cupo y adoptar sus propias normas más favorables sobre las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo donde participen personas con discapacidad. En este sentido, diferentes Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, han regulado cuestiones en materia de asistencia social, el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho de acceso a los servicios y prestaciones económicas de servicios sociales de las personas con discapacidad. Además de la cuota de reserva de plaza para personas con discapacidad, la normativa ha regulado la aplicación de otras medidas destinadas a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Gran parte de estas acciones pretenden facilitar el acceso a la formación, la preferencia en la elección de destino, la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos y puestos de trabajo, así como la posibilidad de formación específica





para aquellas personas con especiales dificultades para integrarse en el puesto de trabajo o para promocionar en puestos ordinarios. En esta línea, el Instituto Nacional de Administración Pública (en adelante, INAP), en su I Plan de formación en igualdad y no discriminación 2020-2022, reconoció su interés por hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades que construya una administración más plural, diversa y representativa. Para alcanzar este objetivo propone acciones formativas de carácter básico centradas en el eje de igualdad y no discriminación referidas a la discapacidad en el entorno laboral y subrayó que favorecería las relaciones comerciales con aquellas empresas que cumplan la normativa en materia de empleo de las personas con discapacidad.

4. EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

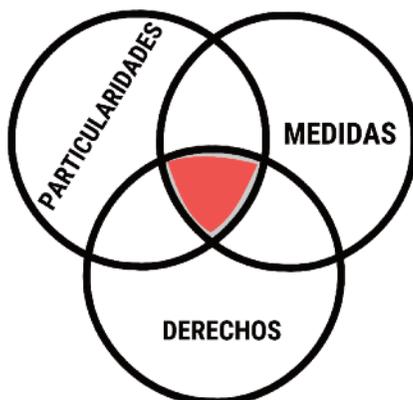
La normativa relativa a la discapacidad cabría reconocerse como una rama autónoma, aunque transversal de nuestro ordenamiento jurídico. Precisamente, será el ordenamiento laboral uno de los ámbitos del Derecho en el que más profusión legislativa relativa a la discapacidad se halle. Como se ha reconocido anteriormente, en el ámbito del acceso a la función pública se ha de tener presente que nos encontramos ante un derecho fundamental (art. 23.2 CE), habiéndose de respetar los principios de igualdad mérito y capacidad en lo que respecta a la provisión de puestos de trabajo (art. 103.3 CE).



La exposición de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la universidad ha de llevarnos a identificar tres grandes esferas jurídicas. Una primera esfera está compuesta por todos los derechos laborales en general. En tanto y en cuanto comprobemos que las personas con discapacidad, como sujetos de derechos, son titulares de los reconocidos a la ciudadanía. De esta forma, puede considerarse que cualquier persona con discapacidad, cuando sea persona trabajadora, le serán de aplicación el estatuto jurídico vigente a tal categoría. Ahora bien, esta afirmación que es básica no impide afirmar que las personas con discapacidad y/o sus empleadores tendrán acceso a determinadas medidas diferenciadas que procuren la igualdad real y efectiva del colectivo. Será esta la segunda de las esferas dignas de determinar. Por último, se habrá de significar las particularidades que puedan existir en el ámbito universitario teniendo presente la diferenciación que pudiera existir por aplicación de diferentes regímenes jurídicos vigentes entre las universidades públicas y las privadas y que harán referencia a la tercera de las esferas. A estos efectos, se irán mencionando en este epígrafe las singularidades existentes, tal y como se presentan en la Figura 9.

Figura 9.

Intersección de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito universitario





Como puede apreciarse, los derechos de las personas con discapacidad como trabajadores y trabajadoras del ámbito universitario se hallan en la interrelación entre:

1.º Esfera: derechos laborales generales

Las personas con discapacidad como sujetos de derechos son titulares de los reconocidos a la generalidad de la ciudadanía, siéndoles de aplicación el estatuto jurídico vigente para trabajadores de sus respectivas categorías.

2.º Esfera: medidas diferenciadas

Además de los derechos laborales de aplicación generalizada, las personas con discapacidad tendrán acceso a determinadas medidas diferenciadas dirigidas a procurar la igualdad real y efectiva del colectivo en su entorno laboral.

3.º Esfera: particularidades en el sistema universitario

En lo referente al empleo en el sistema de educación superior ha de aludirse al derecho al trabajo recogido en el artículo 35 de la CE que adquiere precisión en el ámbito de la discapacidad con la existencia de medidas de reserva de empleo para el colectivo tanto en la esfera de las empresas (universidades privadas) como en las OEP (universidades públicas). No obstante, el régimen del empleo universitario presenta ciertas particularidades que parten de la diferenciación que pudiera existir por aplicación de distintos regímenes jurídicos entre instituciones públicas y las privadas, como así se ha aducido en el epígrafe anterior. Además, un sistema de acceso y de promoción singular hace que sea necesario prestar especial atención a este ámbito. Con carácter preliminar, deben tenerse en cuenta las características propias del ámbito universitario y el régimen en el que presta servicios el PDI en las universidades españolas. En este sentido, es conveniente distinguir el régimen funcionarial, al que serán de aplicación las normas administrativas con las particularidades que conten-

gan la legislación universitaria, y la contratación laboral, que quedará sometida a la legislación laboral ordinaria.

Entre las modalidades de personal previstas en la todavía vigente LOU, los catedráticos/as y profesores/as titulares de universidad conforman el cuerpo docente funcionario y las figuras de ayudante, profesor ayudante-doctor, profesor contratado-doctor, profesor asociado y profesor visitante configuran las modalidades de contratación laboral. Serán fuentes formales comunes a ambos ámbitos la LOU, la legislación específica de cada comunidad autónoma en la materia y los Estatutos de cada una de las universidades públicas o privadas. Sin embargo, el personal funcionario empleado en las universidades públicas (titulares de universidad y catedráticos) estarán sujetos además a la normativa administrativa correspondiente estatal (esencialmente el EBEP) y autonómica. Por su parte, la normativa laboral común (Estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo, y convenios colectivos) será aplicable al personal docente e investigador contratado por las universidades públicas (artículos 48 y ss. de la LOU) y al personal contratado por las universidades privadas.

Todo este conglomerado normativo encuentra su soporte en el citado nuevo paradigma que se consolida jurídicamente en la CDPD y que, como se ha expresado con anterioridad, centra las miras del problema en una interacción causal de déficits de salud con barreras sociales, apartándose de una visión tradicional más focalizada sobre el individuo. Sin embargo, no basta con el reconocimiento pleno de los derechos, sino que en garantía de su ejercicio debe precisarse en medidas que procuren la remoción de las barreras que históricamente han sido creadas, fomentadas y estructuradas por y en la sociedad y que perjudican una vida plena del colectivo en igualdad de condiciones que las demás. La paulatina apreciación de las situaciones de desigualdad real vividas por personas y colectivos por su discapacidad hizo necesaria la incorporación de nuevas dimensiones de la igualdad que garantizará una igualdad real de oportunidades dentro del ámbito público, y, por tanto, del sistema universitario. Este principio y la consecución de la igualdad lleva aparejada la adopción de



medidas de trato diferenciado como faculta nuestro texto constitucional. Sin perjuicio de su posterior desarrollo, en la Figura 10 se concretan los derechos laborales reconocidos a las personas con discapacidad como trabajadores y trabajadoras del sistema universitario español.

Figura 10.

Derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en el sistema universitario



4.1. Derecho a la igualdad

De la aplicación del principio de igualdad en su vertiente formal resulta la interdicción del trato desigual generado vía legal, convencional o por acciones de la persona empresaria que de forma injustificada perjudique o trate de manera menos favorable a una persona con discapacidad por este motivo (discriminación directa) o, que siendo las mismas aparentemente neutras, ocasionen una desventaja a la misma por razón de discapacidad (discriminación indirecta).

Esta cuestión nos lleva necesariamente a ámbitos del empleo especialmente conflictivos como pudieran ser el acceso y la contratación o las condiciones de trabajo. Destacan particularmente, entre estas últimas, los aspectos retributivos, la promoción profesional o, entre otros, la participación sindical. El tratamiento del PDI con discapacidad por parte de las universidades habrá de

estar presidido por el principio de igualdad en esta vertiente negativa so pena de la nulidad de las actuaciones que lo infrinjan. Así se reconoce en nuestra legislación ordinaria laboral, en el Estatuto de los Trabajadores (art. 17.1 ET); en la de la función pública (art. 14. i. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) y en la legislación ordinaria específica de discapacidad (art. 35.2 LGDPD). La propia Ley Orgánica de Universidades también incluye mención expresa al respecto (D.A. 24 LOU). Igualmente, la CDPD reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás y el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles (art. 27).

Interesa destacar que para la apreciación de conductas discriminatorias hacia personas con discapacidad no será precisa la existencia de reconocimiento administrativo previo de la situación de discapacidad. La valoración de la discapacidad a estos efectos lo será en consideración del concepto fijado en la CDPD relativa a la existencia de una relación entre déficits de salud de carácter permanente y barreras sociales, sin la exigencia de reconocimiento o porcentaje alguno. Este instrumento internacional recoge expresamente, como también lo hace la normativa de la UE y la constitucional antes reseñada, la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad.





En este sentido se pronunció el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su famosa Sentencia de 1 de diciembre de 2016 (asunto C-395/15), en la que se considera la discriminación por motivos de discapacidad en un supuesto de incapacidad temporal sin ningún tipo de reconocimiento administrativo de la primera de las situaciones o, en lo que se refiere a nuestro país, la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de marzo de 2021 (recurso de amparo nº 2950-2018). Resulta fundamental, al hablar de igualdad, hacer mención a la accesibilidad universal como factor imprescindible para su consecución, la cual encuentra previsión expresa en el artículo 9 CDPD.

4.2. Ajustes razonables

Dentro de la esfera de la igualdad y la no discriminación se ha de incluir la noción de “ajustes razonables” como categoría independiente o derecho autónomo de las medidas que comentaremos en el siguiente apartado. Nos encontramos ante un derecho que nacería a la par que la relación entre PDI y la universidad. Estos consisten en la adopción de las medidas oportunas por parte de la empleadora en consideración de las circunstancias individuales del PDI para el acceso y el desarrollo de las funciones en igualdad de condiciones que las demás, sin que la aplicación de tales medidas suponga una carga excesiva para la obligada.

La CDPD define los ajustes razonables en su artículo 4 como:

Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Como se deriva de la CDPD, su realización permitirá a la persona con discapacidad desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones que sus compañeros y compañeras cambiando algún aspecto de su configuración, ya sea referida a la accesibilidad o a cuestiones organizativas. En la CDPD, con la introducción de ajustes razonables se pretende hacer justicia individual en el sentido de garantizar la no discriminación o la igualdad, teniendo en cuenta la dignidad, la autonomía y las elecciones de la persona. Por lo tanto, una persona con una discapacidad puede solicitar ajustes que no estén comprendidos en el alcance de ninguna norma de accesibilidad.

En la normativa europea, la Directiva Europa 2000/78 de 27 de noviembre de 2000 hizo referencia a los ajustes razonables como medidas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para facilitar que las personas con discapacidad accedieran al empleo, tomaran parte en el mismo o progresaran profesionalmente, salvo que esas medidas supusieran una carga excesiva para el empresario. En el ámbito nacional, la LGDPD hizo referencia, en su artículo 2.m., a los ajustes razonables como:

Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Como se ha señalado, los ajustes razonables no son considerados un derecho absoluto, sino que se encuentran condicionados a que su aplicación no constituya una “carga excesiva”, tanto en una vertiente económica como organizativa, para la institución o empresa obligada. De hecho, es la propia LGDPD la que recoge que para determinar si un ajuste es razonable o no, se



tendrán que considerar sus costes, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda para su desarrollo. A este fin, las administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes.

Paralelamente, el artículo 40.2 de la LGDPD reconoce la obligación de los empresarios de adoptar las medidas adecuadas para hacer efectiva la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Este derecho ratifica la obligación del empleador de garantizar los ajustes coherentes con el derecho de las personas con discapacidad a un empleo en igualdad de oportunidades y sin discriminación.

Esta obligación y derecho son más fuertes en el ámbito del empleo público, donde el EBEP dispuso que cada Administración pública debería adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad (art. 52). Según De Asís (2018) estos ajustes razonables deben aplicarse en: (1) acceso al empleo; (2) ejercicio del empleo; (3) formación y progreso en el empleo.

Si se extrapolan todas estas directrices al ámbito laboral universitario, queda claro que las posibilidades de ajustes razonables son infinitas y dependerá de las circunstancias del PDI y de las características de las funciones que desarrolla. Igualmente, también queda clara la obligación de las instituciones universitarias de llevar a cabo estas medidas, ya que la denegación de estos ajustes supone la existencia de discriminación por razón de discapacidad (art. 2 de la CDPD).

4.3. Medidas de trato diferenciado

Las previsiones normativas de corte antidiscriminatorio, que apenas acaban de ser señaladas, han de complementarse con otra categoría de mecanismos facilitadores de la inclusión de este colectivo infrarrepresentado en el ámbito universitario, que supongan un trato diferenciado. Nos situamos en la vertiente material de la igualdad que precisa de la intervención de los poderes públicos para aproximar a este colectivo al ejercicio real y efectivo de sus derechos. Estas son las medidas de trato diferenciado, las cuales no implican un trato discriminatorio, al contrario, nacen “para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad” (art. 5.4 CDPD).

Dentro de esta categoría se distingue entre dos tipos de medidas, las medidas de igualación positiva y las medidas de acción positiva (Giménez, 1999). Las medidas de igualación positiva se fundamentan en una condición de inferioridad objetiva del sujeto beneficiario (van por tanto dirigidas a un individuo) al que hay que beneficiar con prestaciones sociales. Las segundas –las medidas de acción positiva– van dirigidas a un colectivo (grupo) minusvalorado en base en sus rasgos específicos. Estas medidas de acción positiva fueron clasificadas por García-Añón (1999) en una tipología cuádruple: medidas de concienciación, medidas de incentivación, medidas de trato diferencial y medidas de recompensa.

Las medidas de concienciación sirven para concienciar a la población sobre especiales situaciones que afectan a determinados colectivos en situación de desventaja social. Las medidas de incentivación procuran impulsar acciones que permitan acabar con estas situaciones de desventaja social en la que se encuentran determinados colectivos.

Por su parte, las medidas de trato diferencial atacan directamente a la situación de desventaja estableciendo para ello un trato artificial de ventaja. Fi-



nalmente, las medidas de recompensa pretenden abordar las situaciones de desventaja otorgando beneficios a los que adopten medidas que vayan contra las mismas. Para hacer uso de esta segunda categoría bastará con que el sujeto pertenezca al grupo al que se dirigen, mientras que para ser beneficiario de la primera será preciso que concurra alguna causa particular como, por ejemplo, la carencia de rentas para la obtención de una beca o necesidades especiales para la adaptación de un determinado aspecto del puesto de trabajo. Ambas están previstas para la consecución de la igualdad efectiva entre individuos. Así, y al amparo del mandato de igualdad material que ordena el artículo 9.2 de nuestro texto constitucional, se han conjugado en nuestro ordenamiento un elenco importante de medidas que han de incidir positivamente en el PDI con discapacidad. Los preceptos básicos aludidos con anterioridad se complementan con algunas previsiones de legalidad ordinaria que posibilitan la existencia de esta serie de mecanismos de trato diferenciado como podrían ser los artículos 17.2 y 3 ET o el artículo 39 LGDPD.

Al socaire de este conglomerado normativo algunas universidades han venido aprobando normas internas, reglamentos y protocolos en los que, además de fijar criterios y aspectos procedimentales en la aplicación de la normativa legal, se han contemplado *ex novo* otras medidas de trato diferenciado en favor del PDI con discapacidad. Esta circunstancia fue alentada por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (en adelante, CRUE), en 2017, pese a que existía la obligación *ope legis* de elaboración de planes en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (D.A. séptima). A pesar de estas directrices realizadas por los líderes del sistema universitario español, se constata un panorama en el que la homogeneidad brilla por su ausencia, ya que cada universidad posee –o no– un catálogo distinto de medidas heterogéneas aplicables al PDI con discapacidad que emplea, sin perjuicio de las disposiciones de mínimos establecidas en las normas legales a las que se harán referencia.

Antes de enumerar, con las limitaciones expuestas, las medidas más habituales que encontramos reguladas por las distintas universidades en favor del PDI con discapacidad, se revisan las previsiones legales que contiene la reserva de empleo, medida de acción positiva por excelencia en el acceso al empleo. No se ocuparán estas líneas de otros mecanismos que, pese a ser catalogados como medidas de trato diferenciado que pretenden además idénticos fines, repercuten directamente sobre la universidad empleadora en forma de incentivos económicos. En esta línea se destacan las bonificaciones de cuotas a la seguridad social reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo o las subvenciones contenidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad.

Téngase presente que para el acceso a esta tipología de medidas será preciso en la mayoría de ocasiones la acreditación de discapacidad mediante un título habilitante en España: el certificado de grado de discapacidad con un reconocimiento igual o superior al 33 %. El procedimiento para su concesión, aunque con alguna modificación desde su entrada en vigor, sigue regulado por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de “minusvalía”, siendo competente para lo propio las distintas comunidades autónomas. Ahora bien, en cuanto al reconocimiento de los derechos y la acreditación de la discapacidad existe alguna particularidad dependiendo el tipo de medida al que hagamos referencia o, incluso, de la opción acogida a estos efectos por parte de las distintas universidades en la regulación de sus medidas propias. Se irá haciendo referencia a estas otras posibilidades.





4.3.1. Aplicación de medidas de acción positiva en el ámbito universitario

Las justificaciones más comunes para la adopción de medidas de acción positiva en los sistemas universitarios se han asociado con las cuatro categorías presentadas por Mosés (2010). En primer lugar, este autor hace referencia a las justificaciones vinculadas con la remediación o adopción de una medida con carácter compensador por una discriminación histórica o pasada que afecta a un determinado grupo. En segundo lugar, identifica argumentos económicos que las promueven como una forma de ayudar a las personas desfavorecidas a contribuir a la eficiencia económica social. En tercer lugar, las argumenta como una forma de atender a la diversidad desde la que se reconoce el papel de las medidas de acción positiva en la diversidad de los campus universitarios y los beneficios educativos derivados de ella. Y, en cuarto lugar, señala la contribución de estas medidas como herramientas eficaces en la búsqueda de la equidad y justicia social. El mismo autor señala que, mientras que se debate la implementación de medidas de acción positiva en todos los países, ha quedado comprobado que la adopción de este tipo de acciones promueve la participación universitaria de todos los colectivos en situación de desventaja social. En este sentido, la normativa universitaria española contiene un llamado a la ordenación de esta tipología de actuaciones en beneficio tanto de los estudiantes como de los demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad. Concretamente, en la disposición adicional vigesimocuarta de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, tras garantizarse en su apartado primero la interdicción de la discriminación, se fomenta expresamente la adopción por parte de las universidades de medidas de acción positiva. A su vez, el apartado tercero aboga por medidas de igualación de oportunidades para los miembros que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad. En la misma línea, el propio Anteproyecto de la Ley Orgánica del sistema universitario (en adelante, LOSU) prevé la adopción de medidas de acción positiva para asegurar la equidad en el empleo universitario, tanto por razón de género como por otras razones y condiciones sociales.

Hasta el momento, la medida de acción positiva “estrella” en lo que se refiere al acceso al empleo universitario de personas con discapacidad es la cuota de reserva de empleo. Este mecanismo impone la obligación a la parte contratante de emplear a una proporción de la plantilla o, dependiendo del ámbito, de reservar un número o proporción de las plazas vacantes para personas con discapacidad. Como profundizaremos seguidamente, tanto las universidades públicas como privadas están obligadas a la observancia de esta obligación, aunque, la regulación de la misma difiere notablemente en uno y otro caso.

Las universidades públicas están sujetas a la obligación de reserva contenida en los artículos 42.2 LGDPD y 59.1 EBEP, los cuales han de complementarse con el desarrollo reglamentario previsto en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. También son consideradas las posibles variaciones introducidas por las distintas comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias, si bien estas últimas han de respetar el carácter de mínimos de la regulación estatal. En virtud de esta normativa, las universidades públicas han de reservar en las ofertas de empleo público un cupo no inferior al 7 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. De este porcentaje, al menos un 2 % de las plazas han de ser reservadas para personas con discapacidad intelectual.

Desgraciadamente, hasta hace poco tiempo las universidades públicas habían hecho caso omiso a esta obligación legal (Márquez *et al.*, 2020). El cumplimiento, que era residual, empieza a implementarse tímidamente en los últimos años, aunque aún dista de ser el idóneo como se expondrá en el resumen de la aplicación de la medida que se acompaña en apartados sucesivos. Es interesante destacar que, en relación con esta medida en el ámbito de las universidades públicas, la discapacidad se podrá acreditar además de con el reconocimiento de grado en porcentaje igual o superior al 33 %, con el reconocimiento de situación de incapacidad permanente en grados de total, absoluta o gran invalidez según lo establecido en el artículo 4.2 LGDPD, y de acuerdo



con la remisión efectuada en el artículo 59 EBEP. Resulta cuanto menos llamativo que no ocurra lo mismo con la medida de reserva aplicable en las universidades privadas como seguidamente se comentará.

El mecanismo de reserva de empleo aplicable a universidades privadas es bastante diferente. En este supuesto, las universidades que cuenten en su plantilla con 50 o más personas trabajadoras están obligadas a emplear, efectivamente, a un 2 % de personas con discapacidad en aplicación de lo dispuesto en el artículo 42.1 LGDPD. Para dar cumplimiento a esta cuota no es requisito el reparto de las personas con discapacidad entre las distintas categorías o puestos de trabajo, por lo que este porcentaje de reserva no se está traduciendo en que el 2 % del PDI de las universidades privadas sean personas con discapacidad. Estas instituciones están empleando a un mayor porcentaje de personas con discapacidad en otro tipo de personal, como por ejemplo el Personal de Administración y Servicios (en adelante, PAS). No obstante, esto no parece lo razonable ni recomendable atendiendo a la función social de la universidad y la perfecta compatibilidad de la discapacidad con la función docente e investigadora.

Otra particularidad que rige en el ámbito de las universidades privadas es la posibilidad de que las mismas se acojan a la opción de conmutar la obligación de emplear a personas con discapacidad por la aplicación de algunas de las medidas alternativas previstas en el artículo 2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, para los supuestos en los que concurra en la misma alguna de las dos situaciones “extraordinarias” contenidas el apartado 2 del artículo primero de la precitada disposición. De nuevo aludimos a la responsabilidad social universitaria para cuestionar las prácticas que, mediante la aplicación de estas medidas alternativas, en muchos casos de forma injustificada, buscan eludir la obligación de emplear a personas con discapacidad como personal docente o investigador.

En lo que respecta a la reserva del 2 % aplicable a las universidades privadas, únicamente serán computables a estos efectos las personas con grado de discapacidad reconocido en porcentaje igual o superior al 2 % tras la declaración de *ultra vires* por parte de nuestro Tribunal Supremo del artículo 4.2 LGDPD en relación con las medidas previamente contenidas en la LISMI, en las sentencias n.º 992, 993 y 994 de 29 de noviembre de 2018.

4.4. Breve valoración provisional de la posible afectación de la LOSU sobre el objeto de este estudio

En la fecha en la se cierra este estudio se encuentra en trámites parlamentarios el anteproyecto de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU, en adelante) la cual se espera que sustituya a la vigente Ley de Universidades, norma que ha venido siendo comentada en las líneas precedentes. Es por ello por lo que resulta especialmente oportuno dedicar un espacio a examinar el texto del anteproyecto que se encuentra en ciernes para elucubrar sobre la posible afectación de esta en lo que respecta al empleo del PDI con discapacidad, todo ello remarcando la provisionalidad de las consideraciones que aquí se efectúen en la medida en que aún pueden ser introducidas modificaciones sobre este proyecto de Ley antes de su entrada en vigor.

Se ha de comenzar adelantando que, en el texto que cuando se escriben estas líneas se encuentra disponible, no se observan mejoras legales con respecto a la problemática que nos ocupa. Al contrario, se podría admitir incluso que la aprobación definitiva de este texto podría suponer un retroceso en cuanto a las garantías de los derechos del colectivo.

La primera mención en el texto articulado (art. 4.3) a la discapacidad lo es para remitirse a la LGDPD en cuanto a las condiciones de accesibilidad de edificios y entornos universitarios. Ya en el título que acoge la regulación de las particularidades del PDI se dedica un precepto en exclusiva (art. 52) a la “promoción de la equidad” entre el PDI de las universidades públicas. Sin embargo,



a las medidas de acción positiva se hace alusión para conectarlas con la igualdad entre sexos, en relación con la discapacidad la norma se limita a recordar a las universidades y a las comunidades autónomas que existe una cuota de reserva para personas con discapacidad que han de respetar en los términos del artículo 59 EBEP. Estamos ante una remisión legal de dudosa efectividad puesto que la obligación es ya imperativa, antes de la aprobación de la LOSU, por lo que su utilidad se limita a recordar la existencia de la misma, entendemos que por su extendido incumplimiento. Cuestión distinta sería que se aprovechara la ocasión para perfilar o ajustar esta obligación a la idiosincrasia de nuestras universidades públicas. Esta advertencia se repite en el artículo 78.4 respecto a la provisión de plazas para personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las universidades públicas. En las previsiones aplicables al estudiantado con discapacidad sí se prevé la adopción de medidas de discriminación positiva (art. 87). Como suele ocurrir en la normativa legal y también en los protocolos y reglamentos internos de las universidades, las miras en cuanto a los problemas que acarrea la discapacidad y la inclusión del colectivo se centran en el estudiantado y solo de forma residual se establecen previsiones para el PDI.

Recuérdese que, tal y como se expresó con anterioridad, la actual D.A. vigésima cuarta de la vigente Ley de Universidades acoge expresamente el principio de no discriminación y fomenta la adopción de medidas de acción positiva para todos los miembros de la comunidad universitaria. Pues bien, el presente anteproyecto ni siquiera menciona esta última opción –lo que no quiere decir que se imposibilite la adopción de este tipo de medidas– y tampoco mejora de ninguna forma los problemas de inclusión universitaria del PDI o, por ejemplo, los escollos que se vienen produciendo en cuanto a la aplicación de la cuota reserva en este tipo de entidades. Se estima pues que con la LOSU que provisionalmente se maneja, se pierde una inmejorable oportunidad para acercar al colectivo a una igualdad real y efectiva en el ámbito universitario.

COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN DEL PDI CON DISCAPACIDAD

1. INTRODUCCIÓN

La literatura al respecto ha identificado numerosos obstáculos a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad como empleadas por las instituciones públicas y/o empresas privadas. A nivel general, se ha constatado que las personas con discapacidad, con independencia de su género, tienen mayores dificultades para participar en el mercado laboral que las personas sin discapacidad. Algunos de los obstáculos que impiden esta igualdad real y efectiva hacen referencia a barreras que forman parte de la cultura institucional y cobran formas diferenciadas tales como, reticencia por parte de los/as empleadores a la contratación de este colectivo, rechazo o acoso por parte de compañeros/as o falta la accesibilidad de los medios y vías de acceso a los lugares de trabajo. En uno u otro caso, la CRUE (2017) reconoció el rol activo que las universidades deben desarrollar en materia de inclusión para que las personas con discapacidad formen parte no solo del estudiantado sino también del PAS y del PDI. Para facilitar el desarrollo de este compromiso institucional los propios rectores/as hicieron referencia al cumplimiento de la normativa laboral. Concretamente, subrayaron la conveniencia de responder a las exigencias contenidas en el artículo 59 del EBEP que establece la obligatoriedad para todas las universidades públicas de reservar una cuota no inferior al 7 % de las vacantes de plazas de PDI para ser cubiertas por personas con discapacidad. Tam-

bién al artículo 42 de la LGDPD que obliga a las universidades privadas a establecer una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad hasta conseguir que, al menos, el 2 % de su personal sean personas con discapacidad. Finalmente, fijaron otras recomendaciones destinadas a garantizar todas las condiciones necesarias para el igual acceso y desarrollo profesional de las personas con discapacidad en las instituciones universitarias.

Una parte de esta investigación se ha ocupado de analizar en qué medida las universidades españolas están siguiendo las recomendaciones de la CRUE (2017). Seguidamente, se presentan los resultados obtenidos por esta investigación sobre la observación de estas recomendaciones entre las universidades participantes.

2. REGISTRO DE PDI CON DISCAPACIDAD

Con la intención de hacer efectiva la reserva de plaza a favor de las personas con discapacidad entre el PDI, la propia CRUE (2017) señaló que únicamente es necesario que los órganos competentes de cada universidad aprueben los criterios y procedimientos, sin que sea necesario ninguna modificación del marco legal. A tal efecto, se subrayó que sería conveniente que cada universidad examinara con detalle la estructura y composición de su plantilla del PDI para determinar cuántas personas con discapacidad, oficialmente reconocida, la integran y ajustarla a los mínimos determinados por la legislación vigente.

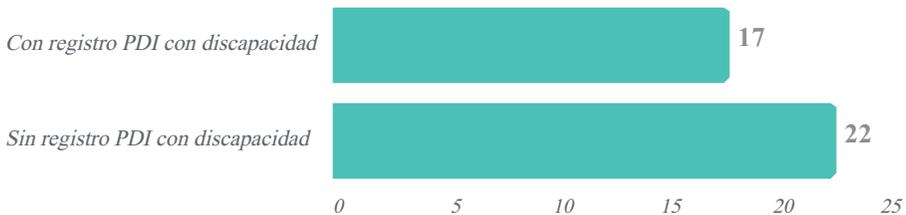
Un lustro después de ser acordada la elaboración de este censo de PDI con discapacidad entre los propios líderes universitarios, esta investigación se ha ocupado de analizar la implementación de esta directriz entre las universidades participantes. Para ello, solicitó a las instituciones universitarias información acerca de la incorporación en su registro de PDI de la variable “discapacidad”. Los resultados obtenidos han informado que, algo menos de la mitad de las entidades participantes han hecho efectiva esta recomendación y cuentan con información pormenorizada sobre el número de personas con discapacidad que



integran sus plantillas de PDI. En cambio, más de la mitad de las universidades participantes no se han ajustado a las recomendaciones establecidas por la CRUE y carecen de información sobre el número y condiciones laborales que afectan al PDI con discapacidad, tal y como se aprecia en la Figura 11.

Figura 11.

Número de universidades que cuentan con censo de PDI con discapacidad

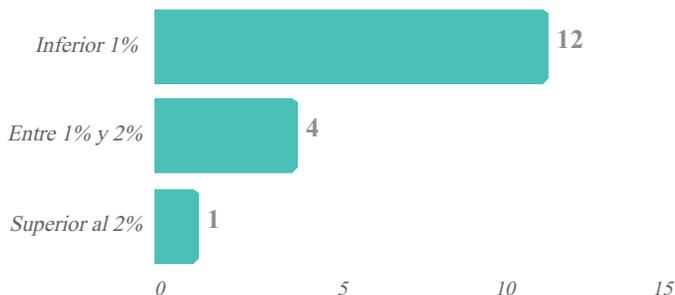


3. PRESENCIA DE PDI CON DISCAPACIDAD EN LAS UNIVERSIDADES

En cuanto al número de personas con discapacidad que integran las plantillas de PDI universitario en las universidades participantes en esta investigación, debe puntualizarse que tan solo aquellas instituciones que cuentan con un censo o registro de PDI con discapacidad han podido informar sobre este aspecto. En este sentido, tal y como se muestra en la Figura 12, los resultados han hecho visible que la mayor parte de estas instituciones cuentan con un porcentaje de personas con discapacidad inferior al 1 % entre su PDI. Solo cuatro universidades informaron que habían registrado un porcentaje entre el 1 % y 2 % de personas con discapacidad entre su plantilla de PDI. Y solo una institución universitaria informó que contaba con un porcentaje de personas con discapacidad superior al 2 % en su plantilla de PDI. Estos resultados ponen de manifiesto el débil compromiso del sistema universitario español con las personas con discapacidad como docentes e investigadores/as. A su vez, ratifican el importante desconocimiento institucional que poseen las universidades sobre las situaciones laborales que afectan al desarrollo profesional del PDI con discapacidad.

Figura 12.

Porcentaje de PDI con discapacidad entre las universidades que cuentan con censo



A este respecto, debe señalarse que nuestra investigación no es el primer trabajo que se hace eco de la débil participación de las personas con discapacidad en el mundo académico en España. Anteriores trabajos también informaron del descenso continuado en la proporción de personas con discapacidad en las plantillas de PDI del sistema universitario español. Desde el curso 2017/18 hasta la actualidad, el porcentaje de PDI con discapacidad contratado por las universidades ha ido descendiendo del 0,9 % al 0,6 % del total (Fundación Universia, 2021), lo que sitúa la contribución de las personas con discapacidad a la academia en una situación francamente crítica.

4. IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE TRATO DIFERENCIADO

La D.A. séptima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades reconoció la obligación legal de las universidades de elaborar planes para las personas con discapacidad contenida. Los resultados detallados a continuación informan que, a día de hoy, la mayoría de universidades siguen sin contar con el expresado instrumento, particularmente, en lo que se refiere al PDI con discapacidad.



Expuestos al inicio los fundamentos normativos que, bajo la garantía de la igualdad de oportunidades, habilitan o imponen a las universidades el establecimiento de una serie de medidas de trato diferenciado, tanto en el acceso como en el desarrollo de la carrera docente e investigadora, a continuación, se busca concretar cuáles son las medidas específicas que las instituciones españolas están implementando a tal efecto en nuestro país.

En un primer momento, cabe mencionarse que las universidades españolas cuentan con mecanismos catalogados como medidas de trato diferenciado que repercuten directamente sobre propia universidad empleadora en forma de incentivos económicos. Estas son bonificaciones de cuotas a la seguridad social reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo o las subvenciones contenidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad. Paralelamente, se registraron otras medidas de trato diferenciado destinadas a facilitar el desarrollo y progresión profesional de las personas con discapacidad como docentes e investigadores y en igualdad de oportunidades al resto de PDI universitario. En segundo lugar, debe apuntarse que el citado texto de la CRUE (2017) invitó a las universidades a aprobar reglamentos internos que contemplaran la aprobación de diferentes medidas de apoyo a la movilidad, de acceso al centro de trabajo y adaptación del puesto de trabajo, medidas para el desarrollo de la función docente e investigadora y medidas para el soporte y apoyo personal y material a la docencia e investigación como garantías de la igualdad de oportunidades.

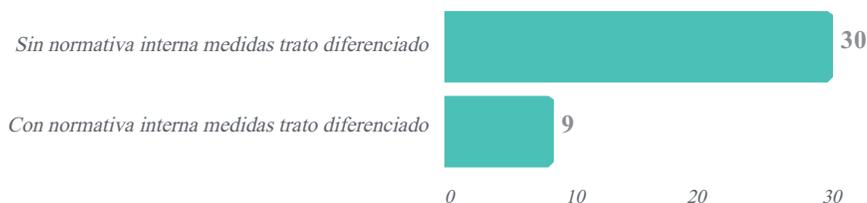
4.1. Reglamento interno de regulación de medidas de apoyo al PDI con discapacidad

Con el objetivo de profundizar en el cumplimiento de estas recomendaciones por parte de las instituciones universitarias españolas, esta investigación

solicitó información a las universidades participantes sobre la existencia de reglamentos internos de regulación de medidas de apoyo al PDI con discapacidad, tal y como había recomendado la CRUE (2017). El primero de los resultados puso de manifiesto que cada institución ha interpretado de forma independiente esta recomendación y la instrucción de la D.A. vigesimocuarta de la Ley Orgánica de Universidades y tan solo el 23 % de las universidades participantes cuentan con catálogo de medidas dirigidas al PDI con discapacidad que emplea, todo ello sin perjuicio de las disposiciones de mínimos establecidas en las normas legales a las que se hará referencia. En algunos casos, estas medidas de trato igualitario están ordenadas y aprobadas por una normativa interna de aplicación institucional. Esta cifra, en sí misma, ya es un dato alarmante sobre un incumplimiento de facto de la obligación contenida en citada legislación vigente. En segundo lugar, la información recogida en el cuestionario dirigido a los vicerrectorados de las universidades participantes se cotejó con la revisión documental realizada y pudo comprobarse que solo un pequeño porcentaje de aquellas instituciones que, inicialmente, habían declarado contar con medidas de trato diferenciado contaban con estos mecanismos de compensación. En la mayor parte de los casos, las universidades solo contaban con adaptaciones a puestos de trabajo generalistas.

Figura 13.

Número de universidades con normativa interna sobre medidas de trato diferenciado





Por el contrario, el 77 % de las universidades participantes reconocieron no estar cumpliendo la normativa vigente y no contar con una normativa específica o planes internos que desarrollaran las necesarias medidas de trato diferenciado. De este gran grupo de instituciones, debe subrayarse dos instituciones argumentaron que, aunque en la actualidad no contaban con una normativa específica dirigida al PDI con discapacidad, sí consideraban que se trataba de una acción necesaria sobre la que debían trabajar. Al mismo tiempo, tres de ellas informaron estar trabajando en la creación de un marco jurídico adecuado para favorecer su inclusión del PDI con todas las garantías necesarias.

Estamos implementando un plan para la incorporación y correcta acogida de personas con discapacidad en nuestra universidad. Hasta ahora tenemos unos principios definidos y hemos iniciado formación en diferentes colectivos para mejorar estos indicadores. (Universidad 11)

El resto de las universidades participantes argumentaron diferentes razones para explicar por qué no contaban con una normativa interna de regulación de medidas de trato diferenciado dirigidas al PDI con discapacidad. Entre las principales razones registradas se destacaron tres argumentos. El primero de ellos hizo referencia a la dificultad para registrar y tratar datos sobre el PDI con discapacidad debida a la normativa de protección de datos vigente. En España, la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales es un derecho fundamental protegido por el artículo 18.4 de la CE regulado por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Esta norma establece que “los responsables y encargados del tratamiento de datos, así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este estarán sujetas al deber de confidencialidad” (art. 5.1).

Al no existir una base de datos no podemos tomar medidas que les favorezcan. Está en estudio su realización. (Universidad 5)

La segunda categoría agrupó explicaciones que trataron de justificar que, realmente, no existe una necesidad real de contar con un marco normativo interno que regule medidas de trato diferenciado para el PDI con discapacidad porque no existen necesidades colectivas y la participación de personas con discapacidad en las diferentes categorías de PDI continúa siendo muy baja. En este sentido, se argumentó que las demandas registradas en los Vicerrectorados de PDI y Ordenación Académica eran en su mayoría solicitudes particulares que se respondían mediante ajustes individuales.

Las demandas que llegan son puntuales y se resuelven directamente con la persona por el propio departamento ajustando a las necesidades del PDI o por el centro en los casos de traslado a domicilio y reasignación de despachos y aulas. (Universidad 4)

Nuestra Oficina de Seguridad y Salud y Medio Ambiente se ocupa de atender este tipo de situaciones de manera personalizada y por este motivo no se ha aprobado ninguna normativa. (Universidad 25)

No hay muchas personas con discapacidad en la plantilla de PDI, no es necesario tener un reglamento interno para este colectivo. (Universidad 14)

Y como tercer grupo de justificaciones se registraron otras aportaciones que destacaron la teórica incompatibilidad entre el desarrollo de medidas de trato diferenciado para el PDI y el desarrollo de la vida académica. En líneas generales, prácticamente todas las universidades mostraron una importante reticencia institucional en regular medidas de compensación que aseguren la igualdad



de oportunidades de las personas con discapacidad en la carrera docente e investigadora.

Dada la estructura y características de la carrera académica nos resulta difícil la aplicación de este tipo de medidas tan específicas para personas con discapacidad. (Universidad 22)

4.2. Medidas de igualdad de oportunidades dirigidas al PDI con discapacidad

Una vez abordada la existencia o no de los reglamentos internos de regulación de medidas de apoyo al PDI con discapacidad, esta investigación se ocupó de conocer el cumplimiento por parte de las universidades participantes de la D.A. séptima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001. En esta disposición se establece que las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria con necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria. El cumplimiento de normativa fue también recomendado por la propia CRUE (2017) quien estableció que todas las universidades debían garantizar la disponibilidad de: a) medidas de apoyo a la movilidad, acceso al centro de trabajo y adaptación del puesto de trabajo; b) medidas para el desarrollo de la función docente e investigadora; c) medidas para el soporte y apoyo personal y material a la docencia e investigación. Estas medidas pueden ser consideradas medidas de igualación positiva al ir dirigidas a un individuo por su condición de inferioridad subjetiva (Giménez, 1999).

A continuación, se pretende concretar las mismas atendiendo a los instrumentos aprobados por las distintas universidades a los que se ha tenido acceso. Se omite en este epígrafe la medida de acción positiva legalmente prevista re-

lativa a la cuota de reserva que será tratada en el apartado dedicado al mismo. Los resultados obtenidos se dividen en:

Medidas de acceso y movilidad.

Medidas para el soporte y apoyo a la comunicación.

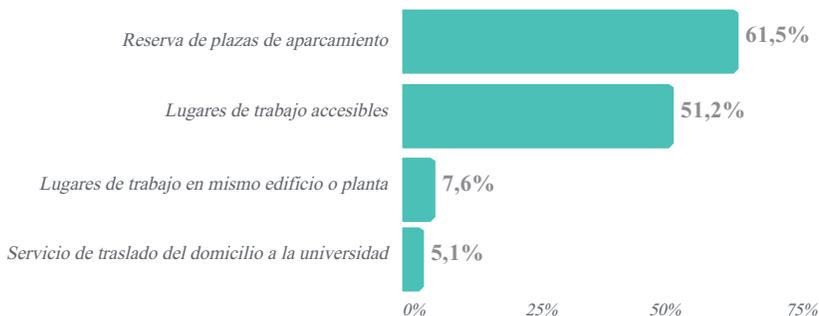
Medidas de apoyo a la función docente e investigadora.

4.2.1. Medidas de acceso y movilidad

En cuanto a los resultados obtenidos acerca de las medidas de acceso y movilidad, en la Figura 14 puede apreciarse que la acción más implementada por las universidades tiene que ver con la reserva de plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida en el interior de los campus universitarios (cuestión que, por otro lado, no tendría que estar exclusivamente relacionada con las personas con discapacidad). A esta medida le sigue la posibilidad de agrupación en el mismo edificio o planta de los lugares de trabajo para el PDI con discapacidad (despachos, aulas, espacios comunes, laboratorios). Y la adaptación de diferentes espacios universitarios para asegurar condiciones de accesibilidad. La cuarta medida informada por dos universidades participantes, con una destacable diferencia con las anteriores, fue los servicios de traslados desde el domicilio familiar al lugar de trabajo.

Figura 14.

Medidas de acceso y movilidad para personas con discapacidad

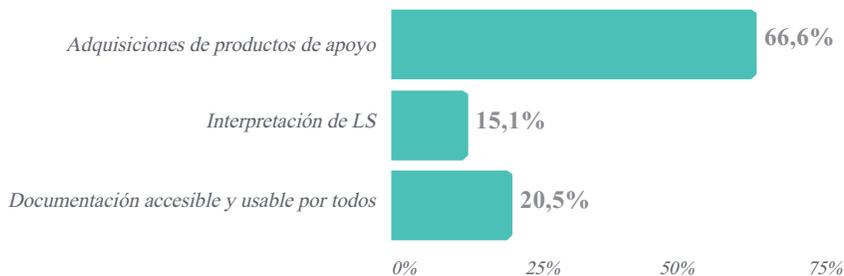




4.2.2. Medidas para el soporte y apoyo a la comunicación

En segundo lugar, las universidades participantes informaron de diferentes medidas dirigidas a dar soporte y/o apoyo en la comunicación tal y como se presentan en la Figura 15. En este sentido, cobraron protagonismo los apoyos materiales, generalmente mediante la adquisición directa de productos de apoyo por parte de la universidad o la asignación de ayudas económicas al PDI con discapacidad para lo propio. La mayor parte de estos productos de apoyo estaban dirigidos al desarrollo de las funciones profesionales de docente e investigación. En mucha menor medida, se registró un menor porcentaje de universidades que cuentan con servicios para garantizar la accesibilidad de toda la documentación requerida por el PDI para su labor docente e investigadora. Y aquellas actuaciones destinadas a garantizar el acceso a la comunicación de las personas con discapacidad mediante servicio de interpretación de lengua de signos y apoyo a la comunicación oral.

Figura 15.
Medidas destinadas a favorecer el bienestar personal y social

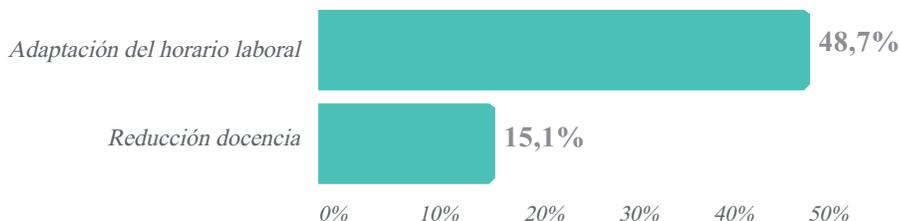


4.2.3. Medidas de apoyo a la función docente e investigadora

En tercer lugar, se presentan los resultados referentes a las medidas de apoyo a la función docente e investigadora dirigidas al PDI con discapacidad

que ha implementado algunas de las universidades participantes. En este sentido, la principal medida registrada se relacionó con la adaptación de horarios por condición de discapacidad, tal y como se recoge en la Figura 16. En este caso, casi la mitad de las universidades ofrecen la posibilidad de una asignación docente compatible con tratamientos de carácter médico, psicológico o rehabilitador. En menor medida, un reducido número de universidades han comenzado a regular la posibilidad de reducir el número de créditos u horas de carga docente asignado al PDI con discapacidad que así lo solicite en cada curso académico.

Figura 16.
Medidas de apoyo a la función docente e investigadora



Esta medida de reducción de la carga docente es, sin duda, una medida muy significativa por la mejora de las condiciones de trabajo que brinda al PDI con discapacidad. Entre las universidades que han implementado esta acción están la Universidad de Alicante, Universidad de Burgos, Universidad de Granada, Universidad de Málaga, Universidad Pública de Navarra, Universidad de Sevilla y Universidad de Valencia. En cuanto a las labores de investigación, no se han hallado previsiones destinadas a regular apoyos o ayudas económicas tanto para gastos de desplazamientos como para las tareas propias de la investigación entre las universidades participantes.



4.3. Aplicación de la cuota de reserva a favor del PDI con discapacidad

Como se mencionó en el anterior capítulo, la principal medida de acción positiva a favor de las personas con discapacidad reconocida en el ámbito laboral de las universidades españolas es la cuota de reserva de puesto. En el sistema universitario español, tanto las instituciones públicas como privadas están obligadas a la observancia de esta obligación, aunque, ciertamente, la regulación de la misma difiere notablemente entre cada una de las instituciones de educación superior.

A nivel normativo, las universidades públicas quedan sujetas a la obligación de reservar en sus correspondientes OEP anuales el 7 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, tal y como se ha explicado anteriormente. De este porcentaje, al menos el 2 % de las plazas han de ser reservadas para personas con discapacidad intelectual. Entre las universidades privadas con 50 o más personas trabajadoras ha de garantizarse que el 2 % de su personal sean personas con discapacidad en aplicación de normativa citada.

A pesar de su reconocimiento normativo, el cupo de reserva ha sido tradicionalmente inaplicada por las universidades de nuestro país (De Lorenzo, 2017). Con la intención de paliar esta situación, la propia CRUE (2017) reconoció que, en todas las convocatorias de empleo para PDI convocadas por las universidades públicas españolas, debía reservarse el 5 % de los puestos destinados a personas con discapacidad hasta que el 2 % del total de las plantillas de PDI fueran personas con discapacidad. Para el caso de las universidades privadas la recomendación fue también alcanzar el 2 % de personas con discapacidad entre su plantilla de personal académico o docente e investigador. A pesar de estas importantes consideraciones, la investigación llevada a cabo por Márquez *et al.* (2020) puso de manifiesto que, lamentablemente, nuestro sistema universitario no está cumpliendo con esta obligación legal de hacer efectiva la reserva a favor de personas con discapacidad entre el PDI. Entre los años 2017 a 2020, la inmensa mayoría de universidades públicas (13 de

50, es decir, el 75 %) nunca implementó esta medida de acción positiva. Del total de 17.299 de plazas aprobadas para PDI por las universidades públicas en este periodo de tiempo, únicamente 88 plazas fueron reservadas para personas con discapacidad.

Esto supuso un cupo efectivo del 0,5 % del total, cifra lejana al mínimo estatal fijado en el EBEP, el 7 %, e incluso al 5 % recomendado por la CRUE (2017). También señaló que las universidades públicas recogían esta medida de acción positiva mediante dos mecanismos. Un primer grupo de instituciones recogían el número y categoría de las plazas adscritas a esta reserva de plaza en las propias resoluciones de aprobación de la OEP para el PDI que se publica en los boletines oficiales de las comunidades autónoma. En cambio, un segundo grupo de universidades incorporaban en el texto de sus resoluciones de aprobación de la OEP que se efectuaría la reserva legalmente establecida para cubrir por personas con discapacidad, pero sin concretar número ni categoría. Esta práctica dificulta el conocimiento por parte de candidatos/as de la aplicación de esta reserva e impide registrar y conocer el compromiso institucional con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Por último, este trabajo puso de manifiesto que las universidades públicas si incorporan en sus respectivas OEP otra de las posibles reservas que contempla la normativa vigente, la reserva de plazas destinada a candidatos/as que hayan finalizado el programa Ramón y Cajal y obtenido el certificado I3, lo que supone un agravio comparativo mayor para las personas con discapacidad. A este respecto, los resultados obtenidos por esta investigación vienen a ratificar el débil compromiso de las universidades públicas con la reserva de puesto de trabajo para PDI con discapacidad ya señalado. Como puede observarse en la Tabla 2 el número de plazas adscritas a la cuota de reserva es considerablemente menor al establecido por la propia normativa.



Tabla 2.
Número de plazas aprobadas en OEP para el PDI

Catedrático/a Profesor/a Titular C. Doctor/a- Agregado/a

	PI/AC	RCJ	DIS	PI/AC	RCJ	DIS	PI/AC	RCJ	DIS
2017	1164	2	2	1397	49	8	725	72	5
2018	1462	2	7	1635	196	9	1171	219	10
2019	1236	5	7	1584	194	15	1614	314	10
2020	941	4	5	1389	191	7	1429	223	3
2021	1110	18	0	1406	235	10	1350	244	9

En concreto, y según los resultados obtenidos en esta investigación, en 2017 las universidades públicas aprobaron un total de 3.424 plazas, de las que 3.286 se aprobaron para ser cubiertas por acceso libre (AC) y/o promoción interna (PI), 123 plazas se asignaron para candidatos/as del programa Ramón y Cajal (RCJ) y solo 15 plazas fueron adscritas al cupo de reserva para personas con discapacidad.

En 2018, la oferta de empleo general se incrementó sustancialmente, llegando a aprobar un total de 4.711 plazas en las universidades públicas españolas. Del total, 4.268 plazas fueron aprobadas para ser cubiertas mediante acceso libre (AC) y/o promoción interna (PI), 417 plazas por candidatos/as del programa Ramón y Cajal (RCJ) y 26 plazas se reservaron para personas con discapacidad.

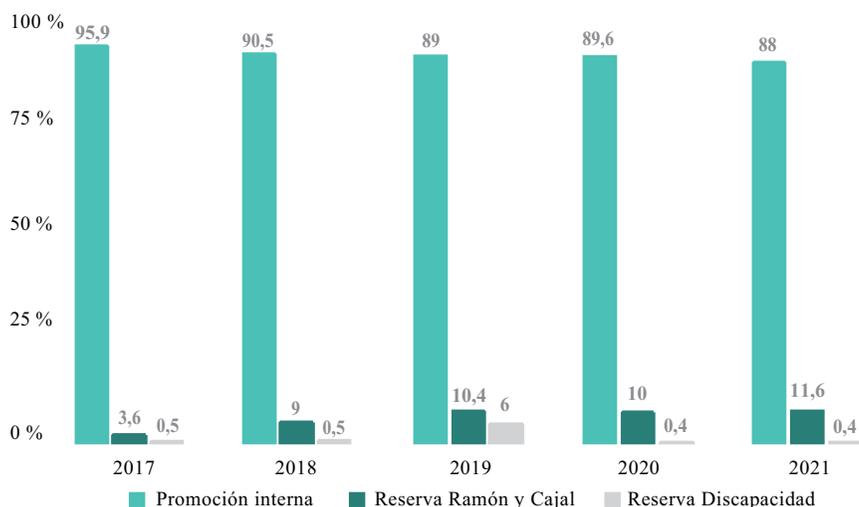
En 2019, nuevamente se incrementó la oferta de empleo público para PDI hasta alcanzar un total de 4.979 plazas. De ellas, 4.434 plazas fueron aprobadas para ser ocupadas mediante acceso libre (AC) y/o promoción interna (PI), 513

plazas se reservaron a candidatos/as del programa Ramón y Cajal (RCJ) y 32 plazas a personas con discapacidad. Como puede observarse, el incremento en el número total de plazas aprobadas también facilitó que se incrementaran el número de plazas destinadas al cupo de reserva para personas con discapacidad.

En 2020, se registró un descenso del número total de plazas aprobadas que descendió hasta 4.192 plazas. De ellas, 3.759 plazas fueron convocadas mediante acceso libre (AC) y/o promoción interna (PI), 418 plazas adscritas al programa Ramón y Cajal (RCJ) y 15 plazas al cupo de reserva para personas con discapacidad.

Por último, en 2021 se han aprobado 4.282 plazas, de las que 3.866 han sido designadas para ser ocupadas mediante concurso de acceso libre (AC) y/o promoción interna (PI), 497 plazas destinadas a candidatos/as del programa Ramón y Cajal (RCJ) y 19 plazas a personas con discapacidad.

Figura 18.
*Plazas aprobadas por las universidades españolas en OEP
por tipo de acceso*





Asimismo, debe destacarse que la reserva legal específica referida a las personas con discapacidad intelectual sigue siendo desconocida en este ámbito pese a que del tenor literal de la Ley no prevea especialidad en ningún espacio concreto. Ciertamente, el artículo 2.1 RD 2271/2004 prevé la distribución de la reserva entre actividades “en mayor medida” compatibles con la discapacidad. Debe partirse de la premisa que cualquier tipo de discapacidad es compatible con cualquier actividad si se revocan las barreras del entorno, no obstante, lo que viene acaeciendo no es una redistribución de plazas sino la omisión completa del estanco reservado para personas con discapacidad intelectual. Si se estima que las actividades a desarrollar por el PDI pueden resultar poco conciliables con la discapacidad intelectual atendiendo, por ejemplo, al número de personas aspirantes disponibles con esta tipología de diferencia orgánica en nuestras universidades, estas plazas suprimidas, previa justificación, debería acrecentar a las previstas en las convocatorias a otras figuras dentro del ámbito universitario, verbigracia, las de PAS.

EJEMPLOS DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

1. INTRODUCCIÓN

Como ya se ha adelantado anteriormente, las universidades, obligadas a garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad e invitadas por la CRUE (2021) a cumplir con este cometido han ido progresivamente poniendo en marcha –aunque no todas– diferentes medidas en favor del personal académico con discapacidad.

Esta investigación se ha ocupado de realizar una revisión documental de aquellas medidas aprobadas y en vigor que las universidades españolas han implementado para facilitar el acceso y la promoción laboral del PDI con discapacidad^[2]. En este caso, el trabajo de revisión no ha quedado reducido a las universidades participantes en esta investigación, sino que ha considerado el universo en su totalidad con el objetivo de ofrecer una información lo más completa posible. A continuación, y en base a ello, se presentan los resultados distinguiendo entre aquellas universidades que han avanzado en la implemen-

^[2] Como se expuso al inicio, se remitió a los distintos vicerrectorados competentes en materia de personal de todas la universidades públicas y privadas un cuestionario para que lo cumplimentaran en el que se solicitaba información relativa a estas medidas y, en su caso, el reglamento o protocolo interno donde se recojan y regulen. Únicamente cinco universidades nos facilitaron este dato. El resto se ha intentado localizar a través de las páginas web de cada una de ellas, habiéndose obtenidos algunos resultados al respecto.

tación de medidas de acción positiva relativas al acceso a la función docente e investigadora mediante la cuota de reserva de plazas. Y, aquellas otras instituciones que han aprobado otras medidas que facilitan el desarrollo y promoción profesional del PDI con discapacidad como medidas de apoyo a la movilidad, acceso al centro de trabajo y adaptación del puesto de trabajo, medidas para el desarrollo de la función docente e investigadora o medidas para el soporte y apoyo personal y material a la docencia e investigación (CRUE, 2017).

Estos ejemplos de regulación específica vigentes y disponibles en algunas de las universidades españolas pueden suponer una punta de lanza para lograr la expansión unificada de las medidas de trato diferenciado que compensen las dificultades añadidas que enfrenta el personal académico con discapacidad. Al mismo tiempo, suponen un ejemplo del compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad para el resto de instituciones universitarias.

2. MEDIDAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN DOCENTE E INVESTIGADORA

Como se ha destacado anteriormente, la mayor parte de las universidades españolas no están haciendo uso de las medidas legales disponibles para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la función docente e investigadora a través del cupo de reserva de empleo. Esto está suponiendo el establecimiento de un importante “cuello de botella” que obstaculiza el avance hacia la construcción de universidades más inclusivas. Sin embargo, un reducido número de instituciones más comprometidas con la equidad e inclusión han regulado distintos mecanismos para cumplir con su responsabilidad social de hacer accesible el mundo académico a las personas con discapacidad. En este apartado, se exponen los resultados obtenidos de la revisión documental sobre medidas destinadas a facilitar el acceso de las personas con discapacidad al mundo académico.



Universidad de Sevilla

Acuerdo 5.6/CG 22-6-20, por el que se aprueba el Procedimiento de selección de plazas con reserva para discapacidad en convocatorias de plazas de categoría laboral no permanente.

Para dar cumplimiento al objetivo de integración de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo público recogido en el texto refundido del EBEP y en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía que regula medidas de acción positiva entre las que se incluye la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, este acuerdo adoptado por la Universidad de Sevilla recoge el procedimiento a seguir para determinar qué plazas conformarán el cupo de reserva para discapacidad y en qué departamentos y áreas de cada convocatoria debe incluirse plazas destinadas al cupo de reserva para personas con discapacidad.

Universidad Autónoma de Madrid

Convocatoria del procedimiento para identificar áreas y departamentos a los que serán asignadas las plazas de profesorado titular de universidad contempladas en la oferta de empleo público 2021 de la UAM (Acuerdo de Consejo de Gobierno de 15 de julio de 2021)

En este acuerdo se recoge el procedimiento a seguir por los departamentos de la Universidad Autónoma de Madrid para la identificación de las áreas de conocimiento/departamentos a los que serán asignadas las correspondientes plazas de profesor/a titular adscritas a la reserva para personas con discapacidad. En este caso, son los departamentos, previa identificación de PDI con discapacidad acreditados/as a profesor/a titular, quienes dirigirán sus solicitudes al Vicerrectorado de PDI de la UAM. A este respecto, debe señalarse que la UAM esta posibilidad para las plazas de profesor/a titular y catedrático/a de-

jando fuera de esta convocatoria al resto de figuras acreditadas a la profesión docente e investigadora e incumpliendo la normativa vigente.

Universidad de País Vasco

Recomendación sobre la promoción del acceso al empleo del Personal Docente e Investigador con discapacidad en la UPV/EHE.

Ante el reclamo continuado por la falta de aplicación de las medidas de acción positiva de reserva de plaza para personas con discapacidad, la Universidad de País Vasco reconoció la necesidad de implementar esta medida en la OEP anual y en los procedimientos de promoción interna, de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Supremo STS6801/2009 que establece que la reserva de plaza debe aplicarse “sobre el conjunto de la oferta de empleo público y no, únicamente, sobre las plazas de nuevo ingreso”. Como resultado de esta jurisprudencia, la propia UPV acordó impulsar la aprobación de los criterios y procedimientos necesarios para cumplir con la obligación legal de reserva del cupo del 7 % para personas con discapacidad, en las vacantes ofrecidas en las ofertas públicas de empleo y en los procesos de promoción interna dirigidos al PDI.

3. MEDIDAS DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PDI CON DISCAPACIDAD

Además del acceso, las universidades españolas están llamadas a hacer posible el desarrollo y promoción profesional del personal académico con discapacidad. Como se ha señalado anteriormente, esta responsabilidad requiere de la adopción de medidas de trato diferenciado por las respectivas instituciones universitarias. Los resultados de esta investigación ponen de manifiesto que este compromiso tan solo es adquirido por una minoría de universidades como son la Universidad de Málaga, Universidad de Oviedo, Universidad de Granada, Universidad de Valencia, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad



Jaume I, Universidad de Burgos, Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad de Navarra. Algunas de las medidas que aquí se presentan fueron declaradas por las propias universidades en su participación en el cuestionario online diseñado para esta investigación. Otras han sido complementadas por la revisión documental realizada con posterioridad.

Para facilitar que todas las personas con discapacidad tengan acceso a esta información, todas ellas se detallan a continuación.

Universidad de Málaga

Resolución de 18 de abril de 2022 de la Universidad de Málaga por la que se adoptan medidas de acción positiva para la atención al Personal Docente e Investigador con discapacidad acreditada para el curso 2022/2023

La Universidad de Málaga ha resuelto implementar determinadas medidas de acción positiva como soporte y apoyo PDI, funcionario o laboral, que tenga reconocida una discapacidad en grado igual o superior al 33 %:

Compatibilización de la actividad docente: Los Centros y Departamentos facilitarán al PDI con necesidades especiales asociadas a una discapacidad acreditada una docencia compatible con su discapacidad, previa solicitud de la persona interesada. En este sentido se articulan dos posibilidades:

1. Cuando sean necesario y posible, al PDI con una discapacidad acreditada que presente problemas de movilidad, se le permitirá que imparta la docencia o desarrolle su actividad docente en dependencias accesibles, que permitan minimizar las limitaciones personales, técnicas o ambientales inherentes a su situación, para el correcto desarrollo de sus tareas en el ámbito universitario.
2. Asimismo, se evitará la asignación de clases y actividades de investigación en campus distantes entre sí.

Flexibilización de la actividad docente: Cuando el PDI acredite la necesidad de asistir, en un horario concreto, a procesos de habilitación, rehabilitación o para recibir tratamientos médicos o atenciones sociales periódicas derivadas de su discapacidad, el Departamento al que pertenezca deberá asignarle una docencia u horarios que sean compatibles con dichas necesidades especiales.

Adaptación de la actividad docente: El PDI con una discapacidad que limite su función docente, de forma que las medidas de compatibilización y flexibilización no sean suficientes, podrá solicitar la adaptación de su actividad docente. Esta petición deberá estar debidamente justificada y directamente relacionada con el grado y tipo de discapacidad acreditada.

Universidad de Oviedo

Acuerdo del Consejo de Gobierno de la universidad de Oviedo de 20 de febrero de 2015 por el que se aprueba el reglamento para el acceso y apoyo al personal docente e investigador con discapacidad de la universidad de Oviedo

La Universidad de Oviedo establece los siguientes ajustes y medidas:

Medidas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora: El Servicio de Prevención la adquisición de elementos de apoyo y soporte específico para el desarrollo de las tareas docentes e investigadoras del PDI con discapacidad, previa evaluación de riesgos realizada de su puesto de trabajo.

Medidas para el soporte y apoyo a la docencia y la investigación: Desde el punto de vista del ejercicio de las funciones docentes e investigadoras y en la distribución de las mismas, se deberán tener en cuenta las medidas siguientes:



1. Al PDI que comporte problemas de movilidad se le deberá garantizar que imparta la docencia o desarrolle la investigación en dependencias accesibles.
2. En todo caso, deberá evitarse la asignación de clases o de actividades de investigación en diferentes campus que estén distantes entre sí.
3. El PDI dispondrá de materiales e instrumentos accesibles para su desempeño profesional, incluidas las plataformas digitales y los materiales informáticos que se utilicen.
4. Cuando el personal académico acredite la necesidad de asistir, en un horario concreto, a procesos de habilitación, rehabilitación o a tratamientos médicos o psicológicos, o atenciones sociales periódicos derivados de su discapacidad, su departamento deberá asignarle una docencia compatible.

Recomendación de medidas de apoyo y protección al PDI y al PAS con discapacidad de la Oficina Defensora Universitaria de la Universidad de Oviedo

A pesar del reconocimiento por parte de la Universidad de Oviedo de las medidas anteriormente expuestas, la propia Oficina Defensora Universitaria consideró que el Acuerdo de 20 de febrero de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Reglamento para el acceso y apoyo al personal docente e investigador con discapacidad presenta debilidades.

Estas debilidades son el resultado de la falta de regulación expresa de la reducción/flexibilización de la carga docente, uno de los apartados más relevantes del trabajo desempeñado por el profesorado, así como también por la endeble imperatividad de las resoluciones que se adoptan, ya que al formularse como consejos y recomendaciones puede darse la circunstancia de que no sean

secundadas por el destinatario, dejando vacías de contenido las medidas de acción positiva que se acuerdan. Y a este respecto, instó a incluir en el articulado de esta normativa un apartado en el que se regule la posibilidad de que el PDI con discapacidad pueda solicitar una reducción o flexibilización de la carga docente, estableciéndose los requisitos mínimos para poder optar a dichas modificaciones y determinando los porcentajes de disminución que correspondan según los casos.

Universidad de Granada

NCG111/3: Normativa para la adopción de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades para el PAS y el PDI con discapacidad de la Universidad de Granada

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación, la Universidad de Granada reconoce las siguientes medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades:

Medidas de apoyo a la movilidad y acceso al centro de trabajo:

1. Reserva de plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida.
2. Al personal con discapacidad con problemas de movilidad se le garantizará que desarrolle su trabajo en dependencias accesibles.
3. Dentro de una misma jornada laboral, no se asignarán actividades en diferentes lugares de trabajo que estén distantes entre sí a aquellas personas con dificultades de movilidad.
4. Se arbitrarán las medidas oportunas para facilitar una persona de apoyo cuando sea necesario para la efectiva realización del trabajo en lo referente a la movilidad o desplazamiento.
5. Para el personal con discapacidad con problemas de movilidad se podrá solicitar el servicio de traslado desde su domicilio hasta el centro de trabajo, cuando la universidad disponga de este servicio.



Medidas de apoyo dirigidas a mejorar el bienestar físico, psicológico, material, personal y social, el desarrollo personal y la potenciación de las relaciones con el entorno de trabajo:

1. Lugares de trabajo (despacho, aula docente, espacios de investigación, etc.) adaptados a las necesidades específicas requeridas atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.
2. Adquisición por la universidad de productos de apoyo específicos por razón de discapacidad que faciliten el desarrollo de las funciones profesionales, tales como: amplificador de imagen y de sonido, flexo, lupa y telescopio, mesa o silla de trabajo, adaptadores de telefonía y otros materiales e instrumentos accesibles para su desempeño profesional, incluidas las plataformas digitales y los materiales informáticos que se utilicen.
3. Proporcionar al personal con discapacidad auditiva, servicios de interpretación de lenguaje de signos o de medios de apoyo a la comunicación oral, para facilitar la accesibilidad a la información y a la comunicación en los diferentes espacios y actividades de la vida universitaria.
4. Proporcionar al personal con discapacidad visual, sistemas aumentativos y alternativos, tales como braille, dispositivos multimedia, etc.
5. Facilitar el apoyo de especialistas en ergonomía, medicina, logopedia, psicología, trabajo social, terapia ocupacional, etc. en función de las necesidades que cada caso requiera.

Medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo:

En este apartado se distingue entre dos modalidades de apoyos. En primer lugar, las medidas disponibles para todo el PDI con discapacidad:

1. La Universidad facilitará y garantizará que las personas con discapacidad puedan conciliar su actividad profesional con los requerimientos asociados a la discapacidad con medidas generales como las siguientes:

- a. Cuando la persona con discapacidad acredite la necesidad de asistir en un horario concreto a procesos de rehabilitación, tratamientos médicos, psicológicos o atenciones sociales periódicos derivados o relacionados con su discapacidad, la Universidad de Granada deberá ajustarles su horario conforme a esas necesidades mientras duren dichos procesos o atenciones específicas relacionadas con su discapacidad.
- b. El personal con discapacidad podrá solicitar la adaptación del desempeño profesional acorde a su grado de discapacidad, con acciones como:
 - i. Tener una persona de apoyo en función de las necesidades de la discapacidad.
 - ii. Realizar tareas más compatibles con su situación profesional.
 - iii. Tener apoyo en formación e información sobre aquellos contenidos que faciliten su actividad profesional.

Y otras medidas específicas para el PDI con discapacidad, entre las que se destaca:

1. Los Centros y los Departamentos facilitarán al PDI con discapacidad, aula y medios técnicos accesibles adecuados a la disciplina y docencia a impartir.
2. Los Centros y los Departamentos deberán asignar al PDI con discapacidad una docencia compatible con su discapacidad cuando haya problemas para el desarrollo de un determinado tipo de docencia (prácticas, laboratorio, campo) o presente dificultades en determinados horarios.
3. El PDI cuya situación derivada de la discapacidad afecte a la función docente podrá, siempre y cuando las otras medidas de apoyo y adaptación en el desarrollo del trabajo sean insuficientes, solicitar al Secretariado para la Inclusión y Diversidad, una reducción en su dedicación docente adecuada a la discapacidad en los plazos establecidos en esta normativa.



4. La aplicación, en su caso, de la reducción de docencia por discapacidad que limite la función docente no podrá implicar una dedicación inferior a los límites que se contemplen en el Plan de Ordenación Docente, sin perjuicio de las reducciones y compensaciones que le puedan corresponder por otros conceptos.
5. El PDI con discapacidad al que se le haya informado favorablemente la reducción de carga docente participará en el plan de sustituciones de ese Curso Académico de su Departamento siempre que no supere su potencial docente y se cumplan con las medidas de apoyo y adaptación previstas en el acuerdo de la Comisión de medidas de acción positiva para el personal de la Universidad.
6. Se facilitará persona/s de apoyo para el desarrollo de la docencia e investigación previa solicitud del PDI interesado.
7. Se facilitará que las tutorías y aquellas actividades que sean posibles sean desarrolladas desde plataformas informáticas desde un lugar que no sea la Facultad, Escuela, Instituto o lugar físico donde habitualmente se desarrollan. h) Desde el Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión o Vicerrectorado competente en la materia y los centros implicados, se impulsará y promoverá la virtualización de asignaturas que permita que un mayor número de PDI con discapacidad pueda optar a su impartición conforme a lo establecido en este Reglamento.
8. El Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión o Vicerrectorado competente en la materia promoverá la búsqueda de recursos para compensar los gastos adicionales producidos al profesorado con discapacidad para llevar a cabo las tareas de investigación propias de su puesto de trabajo y desarrollo de su carrera profesional, de modo que la discapacidad no suponga una merma en la competitividad que la misma requiere.

Universitat de València

Reglament de Mesures per a la integració del personal docent i investigador amb discapacitat a la Universitat de València (Estudi General)

Ajudes econòmiques per al desenvolupament de la funció docent i investigadora: Es dotaran ajudes econòmiques destinades a compensar les despeses addicionals produïdes al professorat discapacitat en un grau igual o superior al 33 %, per al desenvolupament de les tasques docents i investigadores pròpies del seu lloc de treball i de la carrera professional.

1. Adquisició de productes de suport específics. La Unitat per a la Integració de Persones amb Discapacitat (en avant, UPD) mantindrà actualitzat l'inventari dels productes de suport específics adquirits mitjançant aquestes ajudes, amb la finalitat de preveure la seua reutilització, una vegada varien les necessitats de la persona a la qual van ser concedides. A l'inici de cada curs acadèmic, serà preceptiu que el professorat informe a la UPD respecte a la necessitat de continuïtat amb l'ús del producte de suport o si hi ha hagut alguna anomalia en el seu funcionament.
2. Despeses derivades de personal de suport, tant per a possibles desplaçaments com per a tasques específiques d'investigació. Aquesta modalitat d'ajuda anirà adreçada preferentment al professorat en procés de promoció professional i serà aplicable sempre que la discapacitat impliqui una reducció greu de mobilitat o dificultats afegides en l'exercici de les tasques pròpies de formació i investigació en comparació a la resta del professorat i té per objectiu afavorir el desenvolupament de la carrera professional. Aquest tipus d'ajuda no inclou el suport per a desplaçar-se al lloc de treball ni per als desplaçaments derivats de les tasques docents i investigadores que el professorat realitze habitualment instal·lacions de la Universitat de València.



Ajudes de suport a la docència: Des del punt de vista de l'exercici de les funcions docents i en la distribució de la docència s'haurà de tenir en compte les mesures següents:

1. Al personal afectat per unadiscapacitat que comporte problemes de mobilitat se li haurà de facilitar que impartisca la docència en aules de fàcil accés, tret que hi haja una impossibilitat manifesta. En tot cas, caldrà evitar l'assignació de classes en diferents campus.
2. Quan el professorat acredite la necessitat d'assistir, en un horari concret, a processos de rehabilitació o a tractaments mèdics periòdics relacionats amb la seua discapacitat, el departament li haurà d'assignar una docència compatible.
3. Al professorat afectat per una discapacitat que comporte problemes per al desenvolupament d'un determinat tipus de docència (pràctiques, laboratori, etc.) el departament li haurà d'assignar una docència compatible amb la seua discapacitat.
4. El personal afectat per una discapacitat limitant de la funció docent, en grau igual o superior al 33 %, podrà en la seua dedicació docent.





Universidad Rey Juan Carlos

Normativa de Medidas de Acción positiva al PDI con discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos

Esta Universidad, en función de sus disponibilidades presupuestarias, cuentan con los recursos necesarios (no necesariamente económicos) dirigidos a fomentar el desarrollo de las tareas docentes e investigadoras propias del puesto de trabajo y de la carrera profesional del trabajador con discapacidad. Estas medidas se orientan a los siguientes conceptos:

Medidas para el desarrollo de la función docente e investigadora:

1. Productos de apoyo específicos por razón de discapacidad. Se mantendrá actualizado por la unidad administrativa competente el inventario de los productos de apoyo y soporte específicos adquiridos, con la finalidad de prever su reutilización, una vez que varíen las necesidades de la persona a la que fueron concedidos. En caso de no disponerse en inventario, la Universidad procederá a la adquisición del producto, siempre que se acredite su necesidad, y no pudiera resolverse con ningún otro producto inventariado, ya sea por no estar disponible, como por no estar incluido.
2. Personal de apoyo, siempre que se acredite su necesidad.
3. Gastos de desplazamiento, si la discapacidad comporta una reducción notable de movilidad o supone dificultades añadidas o hace necesarios apoyos intensos para el regular ejercicio de las tareas propias de formación e investigación podrá concederse una ayuda económica.

Medidas para el soporte y apoyo a la docencia y la investigación:

Desde el punto de vista del ejercicio de las funciones docentes e investigadoras y en la distribución de las mismas, se deberán tener en cuenta las medidas siguientes:



1. Al personal que presente una discapacidad que comporte problemas de movilidad se le deberá garantizar que imparta la docencia o desarrolle la investigación en dependencias accesibles.
2. En todo caso, deberá evitarse, en la medida de que sea posible y dependiendo del grado de discapacidad, la asignación de clases o de actividades de investigación en diferentes recintos (campus) que estén distantes entre sí.
3. El personal con discapacidad dispondrá de materiales e instrumentos accesibles para su desempeño profesional, incluidas las plataformas digitales y los materiales informáticos que se utilicen.
4. La Universidad deberá proporcionar al personal docente o investigador que presente sordera, discapacidad auditiva o sordoceguera, servicios de interpretación de lengua de signos, o de medios de apoyo a la comunicación oral, o de comunicación alternativa para facilitar la accesibilidad a la información y a la comunicación en los diferentes espacios y actividades de la vida universitaria, conforme a su preferencia personal, a lo que haga constar en su solicitud y a lo que mejor se adapte a sus capacidades, las cuales serán valoradas por los terapeutas ocupacionales de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad.
5. Al personal docente o investigador que presente ceguera o discapacidad visual grave, se le podrán facilitar sistemas aumentativos y alternativos, tales como braille, dispositivos multimedia, etc.
6. Cuando el docente o investigador acredite la necesidad de asistir, en un horario concreto, a procesos de habilitación, rehabilitación o a tratamientos médicos o atenciones sociales periódicos derivados de su discapacidad, su departamento deberá asignarle una docencia u horario compatibles.

Reducción y/o flexibilización en la dedicación docente: Con esta finalidad, se articulan las siguientes medidas:

- El personal docente e investigador con discapacidad podrá solicitar una reducción en su dedicación docente o investigadora, siempre y cuando dicha reducción se encuentre justificada y directamente relacionada con el grado y tipo de discapacidad que presente, la cual deberá ser valorada por la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad.
- Se concederán reducciones o medidas de flexibilización al personal docente o investigador sin discapacidad que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, cuando acredite la necesidad de acudir a tratamientos o atenciones de habilitación, rehabilitación médica, logopédica o psicológica o social derivados de la discapacidad, así como a reuniones con los centros educativos o sociales en los que esté escolarizado o reciba apoyos la persona con discapacidad a su cuidado.

Acceso a la función docente o investigadora: En todas las convocatorias para cubrir plazas de personal docente o investigador, ya sean de nuevo ingreso, funcionario, laboral, interinos, becarios que lleve a efecto la Universidad se reservará un mínimo del 5 % de las mismas a personas con discapacidad. Las bases de las convocatorias recogerán las normas que regulen los procesos selectivos, aplicándose de forma supletoria el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Toda la información y materiales relativos a la convocatoria y procesos conexos deberán ser accesibles a las personas con discapacidad.



Universidad Jaume I

Pla d'atenció a la diversitat Suport a personal docent i investigador amb Discapacitat (Aprovat en el Consell de Govern n.º 8 de 23/07/2015)

El treball de suport a PDI amb discapacitat comporta dirigir les actuacions, entre altres, als següents àmbits:

Donar a conèixer el Pla d'atenció a la diversitat:

1. Creació d'accessos a la web del PAD des del portal web de PDI.
2. Creació d'un nodo sobre suport a PDI a la web del PAD.
3. Seguiment en Twitter d'altres universitats o entitats de suport a PDI.
4. Difusió del Twitter del PAD entre el PDI de l'UJI.



5. Disseny i posada en funcionament del Facebook i Google+ del PAD amb continguts específics de suport a PDI.
6. Realització en Vox UJI Ràdio, dintre del programa Sense Barreres, de programes amb entrevistes i reportatges sobre suport a PDI amb determinades problemàtiques

Donar suport personalitzat als usuaris i usuàries per al desenvolupament de les tasques docents:

1. Disseny d'accions de suport a la docència personalitzades a la demanda del professorat (docència en aules de fàcil accés, compatibilitat en tipus de docència i horari, etc.)
2. Reducció de dedicació docent a professorat afectat per una discapacitat limitadora de la funció docent.
3. Convocatòria d'ajudes econòmiques específiques.
4. Creació d'una comissió d'avaluació de mesures d'integració del PDI amb discapacitat que dificulta la pràctica docent.

Facilitar l'accessibilitat a les instal·lacions de l'UJI per a l'exercici docent:

1. Estudi d'espais accessibles en les diferents instal·lacions de l'UJI
2. Millorar l'accessibilitat als espais docents de l'UJI.

Sensibilitzar als membres de la comunitat universitària de les necessitats o formes de treball de persones amb diversitat funcional:

1. Difusió i gestió dels espais de descans de l'UJI.
2. Disseny d'accions positives en l'àmbit departamental.
3. Disseny de formació específica sobre determinades problemàtiques i estratègies de treball adreçada a professorat de l'UJI.



Universidad de Burgos

Resolución de 6 de junio de 2014, de la Secretaría General de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación de la Normativa Reguladora de la Dedicación Académica del Profesorado de la Universidad de Burgos

La presente normativa regula el reconocimiento de la actividad docente en términos de créditos, una formulación de sencilla comunicación en el ámbito universitario que, sin embargo, no permite, por sí misma, un cómputo adecuado del trabajo docente del profesorado. Con esta regulación se pretende facilitar el reconocimiento de la responsabilidad social de la Universidad en sus vertientes interna y externa: la Universidad debe garantizar la transparencia de los datos sobre reparto del trabajo entre los miembros de su comunidad y debe acreditar el uso correcto de los medios de que le dota la sociedad. Para ello, reconoce la siguiente medida para PDI con discapacidad:

Modificación de la dedicación de los profesores con discapacidad:

a) Los profesores con un determinado grado de discapacidad podrán solicitar al vicerrector con competencia en materia de profesorado la adaptación de su capacidad docente a su grado de discapacidad. La adaptación consistirá en una disminución de la capacidad que le corresponda por perfil en el mismo porcentaje que el grado de discapacidad.

Universidad de la Rioja

Reglamento para la gestión de espacios de la Universidad de la Rioja (Aprobado por Consejo de Gobierno de 24 de junio de 2021)

- Personal Docente e Investigador con discapacidad reconocida.

1. El PDI con discapacidad reconocida que imparta la mayor parte de su docencia en un edificio diferente a la sede de su Departamento podrá decidir en qué edificio debe ubicarse su despacho o espacio físico para el desarrollo de su actividad docente e investigadora habitual. Esta de-

cisión tendrá carácter definitivo, mientras no cambie el grado de discapacidad reconocida o el edificio en que deba impartir su docencia.

2. Las personas con una discapacidad reconocida, y atendiendo al tipo de discapacidad, tendrán prioridad máxima en la distribución de despachos o espacios físicos.

Universidad Autónoma de Barcelona

Segundo Plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la Universitat Autònoma de Barcelona Sexenio 2018-2023 (II PAD)

El II Plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la UAB (II PAD) se entiende como un instrumento que tiene como objetivo permitir articular las políticas inclusivas en la Universidad. Se trata de un documento elaborado por el Observatorio por la Igualdad de la UAB, unidad encargada del trabajo de diagnóstico, acompañamiento en la discusión de las medidas y redacción final. El conjunto de medidas presentadas se organiza en cuatro ejes y está previsto en un marco temporal de actuación de seis años. Entre los objetivos de trabajo dirigidos a facilitar el desarrollo profesional del PDI con discapacidad se destaca:

Objetivos de trabajo y promoción:

1. Mejorar la cobertura de las plazas de trabajo reservadas en los procesos de selección para las personas con discapacidad en la Universidad. Para ello establece:
 - a. Hacer un estudio sobre el acceso a la oferta y la ocupación laboral de la Universidad de las personas con discapacidad (canales de información, procesos, criterios de selección, cobertura de la reserva de plazas).
 - b. Proponer acciones de mejora de la cobertura de reserva de plazas para PDI y PAS.
 - c. Garantizar la protección de datos en los procesos de selección.



2. Revisar las normativas de selección, de evaluación de currículums, de contratación y de promoción para que no contengan elementos de discriminación indirecta.
 - a. Elaborar un estudio sobre los procesos de selección actuales entre PDI y PAS.
 - b. Proponer acciones de mejora.
3. Garantizar que los puestos de trabajo se adapten a las necesidades particulares de cada persona trabajadora con discapacidad para que pueda desarrollar la actividad que le corresponde.
 - a. Identificar las adaptaciones necesarias para garantizar la incorporación y la permanencia de la persona en el puesto de trabajo.
 - b. Adaptar el puesto de trabajo según las necesidades identificadas en cada caso.
4. Elaborar acciones dirigidas al PDI y que interactúa con personas con discapacidad.
 - a. Hacer formación específica para dar a conocer el protocolo entre las personas implicadas.

Universidad Pública de Navarra

Acuerdo por el que se aprueba el plan de dedicación académica del PDI de la Universidad Pública de Navarra (Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 4 de mayo de 2021. BON N.º 123, de 27 de mayo de 2021)

El Plan de Dedicación Académica debe ser un instrumento de política universitaria que sirva para motivar a nuestro profesorado a realizar actuaciones alineadas con los objetivos estratégicos de la UPNA plasmados en el V Plan Estratégico 2020-23. En este marco se establece que la distribución entre las distintas actividades de docencia, gestión, investigación y transferencia se realiza atendiendo a las diversas realidades del PDI de la Universidad. Entre las medidas adoptadas y que afectan al PDI con discapacidad se destacan:

Medidas de reducción de la Capacidad Docente Efectiva:

En el caso de que el PDI se vea afectado por una discapacidad reconocida que pueda acreditar, la CpDE se verá reducida respecto a su CpD de acuerdo con el siguiente criterio:

- a) Si la discapacidad es inferior al 33 % la reducción será del 0 %.
- b) Si la discapacidad es igual o superior al 33 % e inferior al 49 % la reducción será del 12,5 %.
- c) Si la discapacidad es igual o superior al 49 % e inferior al 65 % la reducción será del 18,75 %.
- d) Si la discapacidad es igual o superior al 65 % la reducción será del 25 %.



4. Otras recomendaciones a destacar

Defensor del Pueblo Andaluz

Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en la queja 20/4414 dirigida a Universidad de Cádiz

En relación al expediente de queja a instancia de parte, sobre denuncia a la Universidad de Cádiz por el incumplimiento del cupo de reserva legal en favor a las personas con discapacidad en el acceso a las plazas de Personal Docente e Investigador (PDI), esta institución reconoce que a partir de las previsiones



constitucionales y estatutarias para garantizar el derecho a la igualdad, se ha desarrollado un marco normativo que ha supuesto un considerable avance para garantizar a las personas con discapacidad su derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación como personal de las Administraciones públicas, entre el que se incluye el personal docente e investigador con discapacidad de las Universidades españolas, que precisan de medidas de acción positiva adicionales para su efectividad. En este contexto, y ante los datos que evidencian que personal docente e investigador con discapacidad supone en las universidades públicas españolas un porcentaje (el 0,6 %), muy alejado del objetivo que establecen las leyes garantizadoras del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad del 2 % de las mismas entre los efectivos totales de una Administración pública. Y por todo ello, hace las siguientes recomendaciones:

RECOMENDACIÓN 1: Para que las universidades públicas de Andalucía elaboren un censo de personal que contemple el número de efectivos que tiene reconocida la condición de personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en el art. 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, a fin de determinar el número de plazas necesarias para cumplir con el objetivo que se fijan las leyes garantizadoras del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y poder alcanzar el porcentaje del 2 % de las mismas entre los efectivos totales que se requieren en cada Administración pública e incluir en la correspondiente planificación de sus recursos humanos las medidas necesarias que permitan progresar en su cumplimiento.

RECOMENDACIÓN 2: Para que por parte de las Universidades públicas de Andalucía, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, el art. 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

y el art. 8 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y Atención a las personas con Discapacidad en Andalucía, se adopten las medidas necesarias para que en las ofertas públicas de empleo que realicen las mismas para cubrir plazas de personal docente e investigador, se reserve el porcentaje mínimo que establezca la normativa vigente en favor de las personas con discapacidad, y que por sus órganos de gobierno se aprueben los criterios y procedimientos para llevarlas a la práctica. Así como, para que, en su caso, se doten de un reglamento interno que disponga medidas de apoyo de personas con discapacidad a la función docente e investigadora.

RECOMENDACIÓN 3: Para que, a fin de dar cumplimiento a las previsiones legales en esta materia, las Universidades públicas de Andalucía apliquen de forma inmediata las Recomendaciones de CRUE Universidades Españolas para el establecimiento de una reserva de plazas de personal docente e investigador a favor de las personas con discapacidad referidas en la presente Resolución.



BARRERAS DEL PDI CON DISCAPACIDAD

1. INTRODUCCIÓN

La mayor parte de las actuaciones del sistema universitario español para incrementar la participación de personas con discapacidad en las instituciones universitarias se ha dirigido a garantizar el acceso equitativo y la permanencia del estudiantado universitario con discapacidad. Hoy en día, un total de 19.919 estudiantes con algún tipo de discapacidad se encuentran matriculados en alguna institución de educación superior española. Aunque esta cifra pudiera parecer que muestra una participación destacada, lo cierto es que solo representa el 1,5 % del total de estudiantes matriculados y, además, se trata de un porcentaje que permanece estancado desde 2006 (Fundación Universia, 2021). Para facilitar la inclusión universitaria de personas con discapacidad todas las instituciones universitarias públicas españolas cuentan con servicios específicos de apoyo al estudiantado con discapacidad. Estas oficinas tienen como objetivo facilitar la inclusión de las personas con discapacidad mediante la atención directa, acciones de sensibilización a la comunidad universitaria o acciones de coordinación externa. A pesar de las contribuciones relevantes de esta red de servicios, hasta el momento, no se ha podido garantizar la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad en todos los espacios o niveles del sistema universitario y, de una u otra manera, gran parte de este colectivo continúa haciendo frente a múltiples barreras. Recientes investigaciones han

tratado de explicar esta baja representación de las personas con discapacidad en el mundo universitario y han destacado el efecto de las múltiples barreras de accesibilidad tecnológica y física, barreras de aprendizaje o formación, barreras de personal, barreras burocráticas o institucionales y barreras sociales (García-González *et al.*, 2021).

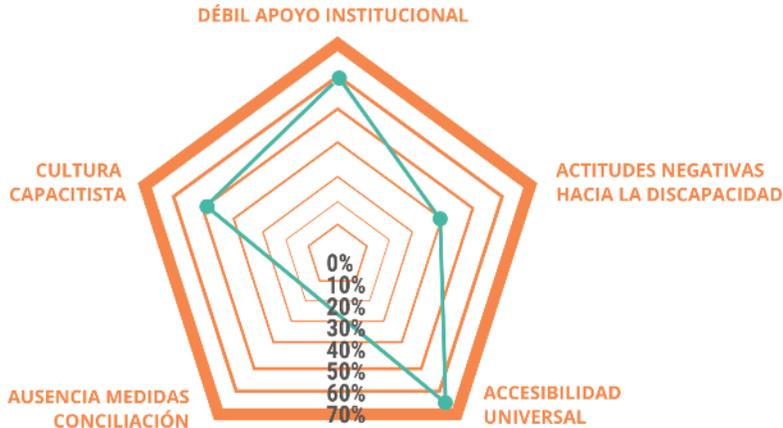
Dicho esto, si preocupante es la infrarrepresentación de las personas con discapacidad entre la población de estudiantil más inquietante es aún el débil compromiso que las instituciones universitarias vienen manteniendo con la inclusión del PDI con discapacidad (Márquez, 2021). Tras algunos años de tímido incremento, la presencia de personal académico con discapacidad en el sistema universitario español decrece a marchas forzadas, estableciéndose muy por debajo del mínimo legal establecido. Como se ha concretado anteriormente, uno de los objetivos específicos de esta investigación se ha centrado en la identificación de aquellas barreras que están impidiendo a las personas con discapacidad acceder y desarrollar su trayectoria laboral en el mundo académico. Con esta finalidad, se solicitó al PDI con discapacidad participante la identificación de obstáculos enfrentados a lo largo de sus carreras profesionales, estas barreras estar constituidas por personas, factores o situaciones diversas. A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos a este respecto.

2. BARRERAS DEL PDI CON DISCAPACIDAD

Los resultados obtenidos acerca de las principales barreras que desafía el personal académico con discapacidad hacen referencia a cinco factores que puede resumirse como: a) débil apoyo por parte de las instituciones universitarias; b) actitudes negativas hacia la discapacidad; c) incumplimiento de la normativa sobre accesibilidad universal; d) inexistencia de medidas de conciliación familiar-laboral; e) permanencia de la cultura capacitista; e) ausencia de medidas de conciliación.



Figura 19.
Barreras para el acceso y desarrollo profesional del PDI con discapacidad



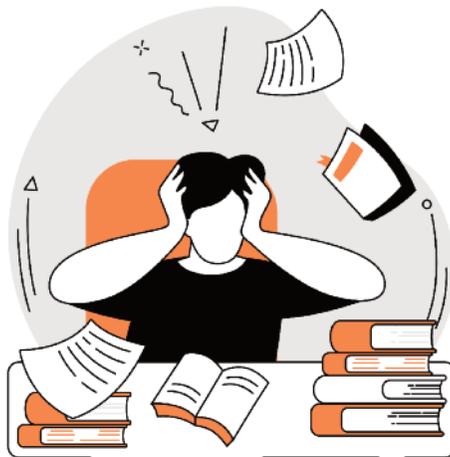
2.1. Débil apoyo institucional

De todos y todas es sabido que una población estudiantil cada vez más diversa necesita también de una fuerza laboral más diversificada. Contar con profesorado heterogéneo trae consigo múltiples aspectos positivos a la vida de las universidades y a las experiencias educativas de su alumnado. Sin embargo, las universidades mantienen sus puertas cerradas a los y las académicos con discapacidad como ha podido apreciarse a lo largo de este documento. Además de no hallar apoyo institucional para acceder al mundo académico, los relatos expuestos por nuestros/as participantes ponen de manifiesto la importante falta de soporte que perciben de parte de sus instituciones empleadoras. Y muchos de ellos confirman que esta omisión es mayor en aquellos casos en los que estos profesionales con discapacidad requieren de ajustes personalizados.

A este respecto, la mayor parte de participantes han declarado sentirse “invisibles” para sus propias instituciones y percibir una falta total y continua de

sensibilidad y apoyo institucional. Esta indiferencia ante la discapacidad constata la permanencia del modelo médico de la discapacidad en el seno de nuestras universidades que continúan considerando a este colectivo como una “carga” para el propio sistema.

En contra de lo que cabría pensarse, la ausencia de apoyos suficientes para el desarrollo profesional del PDI con discapacidad no tienen una relación directa con la divulgación de la discapacidad en sus respectivos entornos laborales. El insuficiente apoyo institucional se mantiene, incluso, cuando la discapacidad ha sido reconocida personalmente y/o divulgada con anterioridad. Donde sí se ha apreciado coincidencia es en que este vacío de apoyo limita y dificulta la progresión laboral del personal académico con discapacidad en igualdad de oportunidades. A este respecto, resulta destacable comprobar cómo las instituciones universitarias ofrecen apoyo y adaptaciones a las personas con discapacidad durante el transcurso de sus estudios universitarios, es decir, cuando ejercen un rol como estudiantes. En cambio, cuando estas mismas personas cambian su rol institucional y se convierten en docentes e investigadores es evidente que el soporte institucional se debilita.





Cuando era estudiante, el servicio de estudiantes con discapacidad me facilitó una persona de apoyo, una libreta autocopia porque al tomar apuntes siempre me quedaba atrás. Esta ayuda fue fundamental, pero después como profesor nunca he tenido ninguna ayuda de mi universidad.

En otros casos, nuestros participantes hicieron visible el total desconocimiento que poseen las instituciones universitarias sobre el PDI con discapacidad que las integra. Como se ha informado anteriormente, la mayor parte de universidades españolas no cuentan con información sobre el número, las características y necesidades de este grupo de personal académico. Al mismo tiempo, estos y estas profesionales enfrentan constantes situaciones de desventaja profesional debido a la falta de información y asesoramiento sobre los procedimientos de solicitud de ayuda que los coloca en una situación de vulnerabilidad mayor, si cabe. Así lo expresaron diferentes participantes que diseñan o encargan tareas a estos profesionales ridículas e imposibles de cumplir por su parte.

Mi universidad es virtual, entiendo que no cuentan con una base de datos donde se registre que soy una persona con discapacidad visual y cuando ha habido exámenes en mi ciudad, me han llamado para asistir como tribunal. Yo siempre les digo que iré, pero que yo vigilando exámenes no soy nada buena, si no ves a los estudiantes, ¿cómo vas a saber si se copian o no?

2.2. Actitudes negativas hacia la discapacidad

Es de sobra conocido que, en todos los contextos profesionales, las relaciones positivas con los iguales incrementan el sentimiento de pertenencia y hacen que el trabajo desempeñado sea más productivo. Los sistemas relacionales pueden convertirse en un eficaz sistema de apoyo para hacer frente a las dificultades diarias, sobre todo cuando se trata de nuevos contextos (Moriña *et al.*, 2020). De la misma manera, las actitudes de rechazo poseen un efecto segregador que aísla a las personas de sus redes de apoyo. Con frecuencia, las personas con discapacidad interiorizan el disgusto, miedo o rechazo que gobierna las conductas de otros individuos sin discapacidad hacia ellos o ellas. Nuestros resultados informan que muchos de estos prejuicios que sufre el estudiantado con discapacidad en el ámbito universitario también son percibidos entre el PDI con discapacidad. Estos prejuicios negativos e imágenes mentales con respecto a la discapacidad parecen muros difíciles de derribar. En los relatos de sus experiencias con otros/as colegas, una parte importante de nuestros participantes revelaron las complejas relaciones en las que se ven envueltos y envueltas. A este respecto, diferentes participantes señalaron enfrentarse a dificultades y situaciones de discriminación laboral como consecuencia de una evidente falta de empatía sobre sus experiencias y luchas personales entre sus colegas sin discapacidad. Se aludieron situaciones en las que la discapacidad fue comprendida como una deficiencia negativa que devaluaba a la persona y mermaba su contribución a la institución y la sociedad. La mayor parte de estas prácticas sociales de rechazo fueron destacadas por su carácter de proximidad, es decir, entre los y las compañeros/as de departamento y/o facultad.

Me encanta mi trabajo, pero mi principal barrera es la institución para la que trabajo. Si por mi departamento fuera yo no estaría aquí, mis compañeros y compañeras me quieren fuera porque tengo una discapacidad y creen que no valgo para este trabajo.



2.3. Incumplimiento normativo sobre accesibilidad

La accesibilidad universal es una condición básica para asegurar los derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos. La CDPD supuso la consagración de la accesibilidad desde un enfoque de derechos de las políticas públicas y, desde entonces, las metas entorno a la accesibilidad universal han experimentado un notable avance. En España, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, definió la accesibilidad como:

“la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible”.

Posteriormente, la Observación general N.º 2 (2014) de la CDPD hizo referencia a la accesibilidad como “una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones. Sin acceso al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, las personas con discapacidad no tendrían iguales oportunidades de participar en sus respectivas sociedades” (art. 9). Asimismo, la Disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades dispone que los edificios, instalaciones y dependencias de las universidades, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información, deberán ser accesibles para todas las personas, de forma que no se impida a ningún miembro de la comunidad universitaria, por razón de discapacidad, el ejercicio de su derecho a ingresar, desplazarse, permanecer, comunicarse,

obtener información u otros de análoga significación en condiciones reales y efectivas de igualdad (apartado 4). El Real Decreto 420/2015, de 29 de mayo, de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades y centros universitarios establece que “las instalaciones universitarias habrán de reunir las condiciones de prevención de riesgos laborales, y los requerimientos acústicos y de habitabilidad que exija la legislación vigente. Asimismo, deberán disponer de unas condiciones arquitectónicas que, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa aplicable, posibiliten el acceso y movilidad de personas con discapacidad” (artículo 8.3).

A pesar de esta amplia regulación normativa, los resultados recogidos en esta investigación muestran el incumplimiento de la normativa vigente sobre accesibilidad universal. Estos resultados son más que un desacato normativo y evidencian la persistencia de barreras físicas, de información y comunicación y tecnológica que limitan las posibilidades de desarrollo profesional y participación del PDI con discapacidad en nuestras universidades. En orden a los resultados obtenidos, las barreras de accesibilidad identificadas más destacables se detallan a continuación.

2.3.1. Barreras de accesibilidad física

En cuanto a las condiciones de accesibilidad física, el Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones, establece en que los edificios se proyectarán, construirán, reformarán, mantendrán y utilizarán de forma que se cumplan, como mínimo, las condiciones básicas que se establecen a continuación, promoviendo la aplicación avanzada de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones en los edificios, al servicio de las personas con algún tipo de discapacidad. Posteriormente, el citado RDL 1/2013 hace referencia expresa a que deberán garantizarse las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la



accesibilidad universal, entre otros, en los espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación. En contra de estas directrices, los resultados hallados han puesto de manifiesto que los espacios universitarios continúan presentando graves condiciones de accesibilidad física para gran parte del PDI con discapacidad, especialmente para aquellos profesionales con movilidad reducida.

Yo tenía reconocida una gran discapacidad que me impedía subir escaleras porque iba con dos muletas de malísima manera. Y, además, no tenía manera de aparcar cerca de la puerta de la facultad porque no había aparcamiento reservado para personas con movilidad reducida. Tuve que ir pedirlo casi por favor: “pongan algo para que yo pueda aparcar aquí porque mi cabeza está bien, pero mis piernas no”.

La mayoría de las aulas tienen una plataforma donde está la mesa del profesor y la pizarra. Las personas que vamos en silla de ruedas no podemos subir. También hay aulas con forma escalonada, las mesas y sillas están fijas y puestas en escaleras y tampoco podemos acceder. La mayoría son aulas muy deficitarias con respecto a condiciones de accesibilidad.

Algunas de estas limitaciones hicieron referencia a la escasa adecuación de los espacios comunes y a la baja disponibilidad de plazas de aparcamiento reservado para personas con movilidad reducida. Otras se asociaron más a las deficientes condiciones de los lugares de trabajo (aulas, laboratorios, salones de acto) y de los espacios comunes (comedor, biblioteca, etc.) De forma generaliza, todos y todas los participantes reclamaron espacios de trabajo más accesibles y la aprobación de medidas de trato diferenciado que posibilitara el acceso sin restricciones al campus universitario y un tránsito libre y autónomo por el interior del mismo.

2.3.2. Barreras de la información y comunicación

La accesibilidad a la información y comunicación se refiere a los medios, mecanismos y alternativas comunicativas y técnicas que posibilitan el acceso a la comunicación e información de toda la población y de un modo especial a las personas con limitaciones sensoriales, cognitivas y/o físicas y a las personas mayores. Los medios de comunicación e información no sólo son aquellos que tienen como finalidad la comunicación personal e interpersonal, también los que tienen por finalidad la comunicación con el medio y el entorno. En este sentido, es muy importante que el acceso a la información y la comunicación se proyecten de tal manera que permitan a todos los usuarios emitir y recibir información independientemente de sus características personales, como la discapacidad o edad. En España, se han producido algunos avances normativos a este respecto, como el Real Decreto 1112/2018, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público. A pesar de ello, los resultados obtenidos ponen de relieve que el PDI con discapacidad enfrenta diferentes barreras a la información y comunicación en su día a día.

Las personas con discapacidad visual no tenemos nada alternativo que funcione a través del sonido. Las personas con discapacidad auditiva tampoco cuentan con ningún medio que les explique la información. En mi universidad, solo tenemos braille en los ascensores, pero con esta situación de COVID 19, tocar para moverse es un riesgo añadido.

Son muchas barreras, por ejemplo, reuniones con compañeros donde no comprendo muchas cosas porque no puedo oírlas y aunque los compañeros lo saben, salgo de allí que no puedo más. Otro ejemplo, con los estudiantes y las clases, cuando ellos hablan, también tengo que hacer muchos esfuerzos para captar qué me están diciendo porque no se dan las condiciones de accesibilidad.



2.3.3. Barreras de accesibilidad tecnológica

El concepto de accesibilidad universal ha ido evolucionando con el paso del tiempo y la idea de accesibilidad arquitectónica se ha ampliado con medidas que deben ser tenidas en cuenta en el caso de las tecnologías de la información o accesibilidad web. Se ha constatado que la tecnología tiene un elevado potencial como facilitador de la participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos. Igualmente, también se ha advertido que su inadecuado uso puede llegar a convertirse en una potente barrera para las personas con discapacidad.



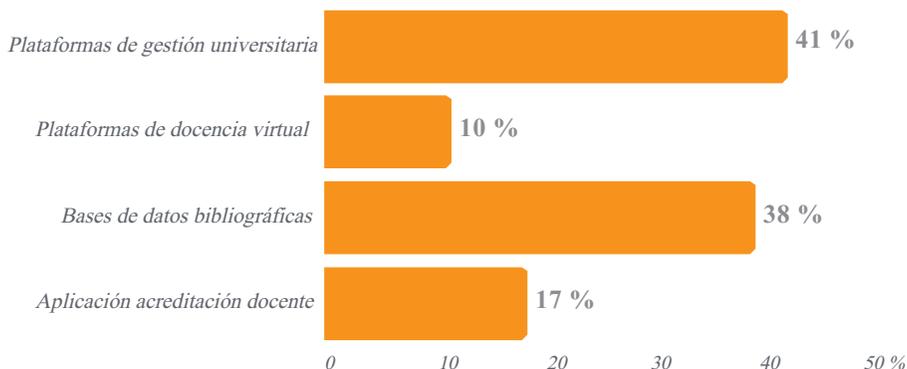
A efectos de regulación normativa, en nuestro país, la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, establece en su disposición adicional quinta que las Administraciones públicas adoptarán las medidas necesarias para que la información disponible en sus respectivas páginas de Internet pueda ser accesible a personas con discapacidad y de edad avanzada. También el Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social, reconoce como criterios y condiciones básicas para garantizar el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios de la sociedad de la información y de cualquier medio de comunicación social, de acuerdo con los principios de igualdad de oportunidades, no discrimi-

minación y accesibilidad universal, los criterios de accesibilidad aplicables a las páginas de internet de las administraciones públicas o con financiación pública, los criterios de accesibilidad a otras páginas de internet, las condiciones básicas de accesibilidad en materia de firma electrónica, entre otros.

En el ámbito universitario se ha ido produciendo un proceso de virtualización paulatino de los procesos de gestión administrativa y de enseñanza-aprendizaje. Este destacable avance ha permitido un incremento de las oportunidades de participación de las personas con discapacidad en la educación superior, pero también supone un importante lastre para el PDI con discapacidad si estos entornos virtuales no cumplen con los requisitos de accesibilidad web solicitados por la normativa internacional (Fundación Universia, 2016). Los resultados informaron que gran parte de estas herramientas tecnológicas no son usables para todos, lo que supone una sobrecarga añadida para el PDI con discapacidad. A este respecto, nuestros resultados han destacado la baja accesibilidad de gran parte de las plataformas de gestión universitarias y de bases de datos bibliográficas. En sentido contrario, también han informado que los entornos virtuales de enseñanza muestran mayores niveles de accesibilidad, tal y como se muestra en la Figura 20.

Figura 20.

Entornos virtuales universitarios no accesibles





La situación generada por la pandemia por la COVID-19 ha supuesto un reto para toda la comunidad universitaria y, particularmente, para las personas con discapacidad que tuvieron que adaptarse rápidamente a entornos de enseñanza y aprendizaje virtuales que no estaban inicialmente adaptados a sus necesidades. Sin embargo, algunos participantes con discapacidad visual destacaron el esfuerzo realizado por las instituciones de educación superior, en corto espacio de tiempo, fueron introduciendo cambios para asegurar la accesibilidad de las plataformas virtuales de enseñanza-aprendizaje.

La tecnología ha sido una barrera importante cuando no hay lectores de pantalla porque nadie había pensado que vendría una persona que pudiera necesitarlos. O cuando la pandemia nos obligó a impartir clases en Zoom y, todavía, no era nada accesible. Después mejoramos mucho.

En el sentido contrario, otros participantes han informado de la permanencia de otros obstáculos tecnológicos. Es el caso de la baja accesibilidad tecnológica que enfrenta el PDI con discapacidad a la hora de iniciar algunos procesos administrativos que requieren sus funciones de gestión universitaria. La solicitud de ayudas de investigación, permisos de desplazamiento o firma de actas de calificaciones académicas, entre otras, son algunas de las tareas que desarrolla con bastante asiduidad el PDI con discapacidad. Gran parte de nuestros participantes han señalado que estas tareas administrativas se convierten en una tarea insalvable, sobre todo, para académicos con determinadas discapacidades sensoriales como la discapacidad visual. Estos participantes han señalado requerir del apoyo de otros miembros de la familia para completar funciones administrativas debido a la baja accesibilidad de las plataformas virtuales de gestión.

Lo peor es la firma de documentos oficiales de la universidad, después de cada asignatura, de cada TFM, hay que firmar actas, pero los documentos no son accesibles. En esos procesos he necesitado ayuda de un familiar para firmar los documentos en la plataforma digital.

En otros casos, las dificultades han estado relacionadas con el desarrollo de las actividades de investigación que el PDI desempeñan a diario. A este respecto, los participantes han hecho incidencia en la baja accesibilidad de las páginas web que alojan las principales bases de datos científicas y de los sitios webs de publicaciones científicas y/o formación. También han señalado que las fuentes documentales virtuales son sus principales entornos de trabajo académico, pero que en muchas ocasiones estos espacios no pueden ser usados debido al incumplimiento de la normativa sobre accesibilidad de los sitios webs.

Es que yo con la discapacidad veo que, por ejemplo, muchas revistas científicas, bases de datos... un montón de herramientas que hay que usar no son accesibles, entonces para mí pesa más eso que lo otro. También me ha sucedido de matricularme en cursos online y de tenerlos que abandonar porque el entorno online no es accesible.

El tercer escenario virtual al que los participantes hicieron alusión son las plataformas de acreditación a la función docente e investigadora. En España, tanto para acceder a la función docente como para promocionar en las diferentes categorías profesionales, profesores e investigadores universitarios debe obtener la evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Este es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Universidades, que tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones universitarias. Mediante el Programa de Evaluación del Profesorado (PEP), la



ANECA evalúa la formación académica y las actividades docentes e investigadoras de las personas solicitantes que concurren a algunas de las plazas de PDI contratado (profesor/a ayudante doctor, contratado/a doctor y profesor/a de universidad privada).

Una vez obtenida la correspondiente acreditación por parte de la ANECA, aquellos candidatos/as que lo deseen concurrirán a los procesos de selección de PDI convocados por las diferentes universidades en igualdad de mérito y capacidad. Aunque el propio sitio web la ANECA recoge que, en línea con su compromiso por favorecer la integración de las personas con discapacidad, incluyendo a personas con discapacidad físicas o cognitivas, ha trabajado conforme a las Directrices de Accesibilidad definidas por el grupo de trabajo permanente Web Accessibility Initiative (WAI) del Consorcio para la World Wide Web (W3C), en su nivel AA, diferentes participantes han hecho alusión a las dificultades enfrentadas en las diferentes plataformas de gestión de la acreditación nacional y/o autonómicas como consecuencia de su falta de accesibilidad. En algunos casos, han descrito haber necesitado incluso ayuda externa para poder tramitar su solicitud. En estos casos, las personas con discapacidad se encuentra en una situación de desventaja administrativa con respecto al resto de candidatos/as aun cumpliendo con todos los requisitos establecidos.

La falta de accesibilidad de la página web para solicitar los tramos autonómicos y la acreditación de titular era lamentable. Yo no podía pulsar el botón de acceso y, una vez que entrabas, todo lo demás era igualmente inaccesible. ¿Qué hacía yo? Me iba a buscar al portero de mi edificio con mi ordenador para que él me pulsara con el ratón donde tenía que introducir la información y, cuando llegaba arriba, me había caducado la sesión y otra vez a bajar a buscar al portero. Otras veces, cuando llegaba mi hija del colegio por la tarde, la ponía delante del ordenador a meterme la información de los tramos.

2.4. Permanencia de la cultura capacitista

El trabajo que desempeñado por gran parte del personal académico los condena a vertiginosos ritmos de trabajo donde son cada vez más frecuentes los problemas de salud mental, agotamiento y enfermedades relacionadas con el estrés académico que padece estos profesionales. Cuando estos y estas académicos/as son personas con discapacidad todas estas circunstancias se ven agravadas y la presión por responder a las exigencias laborales de estos y estas profesionales los lleva a minimizar bajas por enfermedad y periodos vacacionales para responder a lo que cabría entenderse como un desempeño óptimo.

En este sentido, se ha constatado que, aunque en el mundo académico cabría afirmarse que la discapacidad es endémica, el discurso capacitista, integrado y normalizado, que se desprende de gran parte de las comunidades universitarias desprecia y devalúa la discapacidad en oposición a la valoración positiva que otorga a la integridad corporal. Destacadas investigadoras como Campbell (2008) han afirmado que se articula un cuerpo de creencias y prácticas que proyectan un sujeto y cuerpo que se entiende como normativamente perfecto y humano. Y como resultado, estas concepciones patológicas permanecen intactas perjudicando significativamente las experiencias de estudiantes y académicos con discapacidad en la educación superior (Brown y Ramlackhan, 2022). A este respecto, cualquier modelo de persona que no se corresponda con este arquetipo parece no tener cabida en el ámbito académico.

Este discurso capacitista viene siendo ampliamente cuestionado por el movimiento a favor de los derechos de las personas con discapacidad y los estudios académicos sobre la discapacidad. Desde ambas aproximaciones se cuestiona el destacable favoritismo que existe hacia determinadas capacidades consideradas valiosas y que, supuestamente, deben poseer todas las personas. En este sentido, algunos de los resultados obtenidos por esta investigación ratifican la consolidación de un discurso capacitista por parte de nuestras uni-



versidades. Esta asimilación institucional no es baladí y provoca serias consecuencias que tener en cuenta sobre el PDI con discapacidad. El primero efecto identificado hace mención al desajuste autopercebido por los propios participantes entre su capacidad profesional y el modelo de académico impuesto por la propia comunidad universitaria. El temor a ser percibidos como incapaces motiva constantes renunciaciones de derechos laborales y genera un bajo autoconcepto entre el PDI con discapacidad.

Yo me siento un poco como que no tengo derecho a pedir nada porque pienso que lo van a ver con malos ojos, ¿por qué? pues porque yo soy una persona con discapacidad, no soy como ellos y prefiero no manifestar lo que me pasa por miedo a las consecuencias.

El segundo efecto se vincula con la aparición de importantes patologías de salud que aparecen como resultado de mantener exigentes y desmesurados ritmos de trabajo sin descanso. En este sentido, Sanmiquel y Pujol (2020) señalaron que algunos de estos síntomas físicos no son consecuencias de su discapacidad o de un posible deterioro causado por esta, son el resultado de la imposibilidad de llevar a cabo una actividad desmesurada impuesta por la norma capacitista. Y nuestros resultados de investigación también han señalado cómo la salud del PDI con discapacidad se ve resentida por la importante sobrecarga de trabajo que asumen en su día a día y por la compatibilidad de todas las tareas que deben acometer. Se recuerda que el PDI universitario en España debe desarrollar de forma paralela funciones de docencia, investigación y gestión.

¿Cansancio? En mi caso, hay días, sobre todo si he tenido mucho estrés por el trabajo, que empiezo el día ya con las taquicardias.

El cansancio nos produce un desgaste importante. En mi universidad tenemos mucha carga docente y poner la docencia e investigación al mismo nivel es muy difícil.

Otro de los efectos del modelo capacitista es la pérdida o reducción significativa de espacios y tiempos de vida personal y familiar. Este es una circunstancia que afecta a la totalidad del personal académico, pero que se agudiza entre el PDI con discapacidad. Algunos de nuestros participantes señalaron que el hecho de tener que compatibilizar las tareas docentes con el desarrollo de la investigación reduce de forma considerable su vida familiar y prácticamente anula su tiempo de descanso u ocio. Todo ello, porque para estos académicos con discapacidad la baja adaptación de los entornos y recursos laborales a sus necesidades desdobra el tiempo y esfuerzo que deben realizar.

Yo cuando me entrego a esta tarea lo hago con mucho trabajo y esfuerzo. A veces tengo que estar sin dormir por las noches o levantarme a las cinco de la mañana y ponerme escanear documentos para poder investigar.

Yo creo que, en sí, la configuración del sistema académico y de investigación son muy incompatibles con la vida de las personas en general. Y, ya, si tienes una discapacidad es más incompatible.

2.5. Ausencia de medidas de conciliación

El Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su Observación General N.º 3 (ONU, 2016) puso de manifiesto que las mujeres y las niñas con discapacidad afrontan mayores obstáculos en todos los ámbitos de sus vidas. Se conoce que en algunas de estas situaciones coexisten múltiples e interseccionales formas de discriminación, la mayor parte de ellas relacionadas con el acceso a la educación, a los recursos económicos, salud sexual y reproductiva y la participación laboral y social. Con la intención de prevenir y compensar estas situaciones de desigualdad y discriminación, la CDPD interpelló a los Estados Parte “adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar ple-



namente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (art. 6). Garantizar esta igualdad de condiciones requiere una comprensión amplia de las estructuras sociales y las relaciones de poder que imperan en las dinámicas familiares, económicas, sociales y laborales. A este respecto, se ha constatado la existencia de estereotipos de género que merman las posibilidades de muchas mujeres de desarrollar sus propias trayectorias personales y laborales. Cuando estos estereotipos de género se suman a los prejuicios sociales respecto de las personas con discapacidad, las situaciones de discriminación que enfrentan mujeres y niñas con discapacidad se incrementan exponencialmente.



En España, el propio Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad informó de su preocupación por las múltiples formas de discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad por razón de género y discapacidad. Al mismo tiempo que destacó la ausencia de medidas para combatir la discriminación múltiple e interseccional contra las mujeres con discapacidad en las políticas públicas sobre discapacidad e igualdad de género. El ámbito laboral es uno de los ámbitos que presenta un mayor número de obstá-

culos para el pleno desarrollo de las mujeres con discapacidad. En este espacio las mujeres con discapacidad continúan siendo víctimas de acoso sexual, perciben una desigual remuneración y enfrentan una importante segregación vertical o sobrecarga por ausencia de medidas de conciliación laboral. Según datos del informe anual del INE sobre el empleo de las personas con discapacidad de 2020, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue superior a la de los hombres en 0,3 puntos en 2020 (INE, 2021). O expresado de otra manera, el 66,7 % de las mujeres con discapacidad en edad de trabajar están inactivas, situándose su tasa de empleo 41 puntos por debajo de la población en general (ODISMET, 2021). El mismo estudio también informa que el salario medio bruto anual de las mujeres con discapacidad es de 17.949,2 euros, es decir, 3.389,6 euros menos que los hombres con discapacidad y 6.183,3 euros menos que las personas sin discapacidad. Y que el 24,3 % de las mujeres con discapacidad trabajan a jornada parcial, frente al 12,2 % de los hombres, lo que podría deberse al mayor porcentaje de mujeres con discapacidad que concilian empleo con el trabajo reproductivo o doméstico no remunerado.

Algunas de estas situaciones de desigualdad laboral también fueron informadas por algunas de las participantes mujeres de esta investigación. En concreto, el 26 % de las participantes informaron de diferentes situaciones de vulnerabilidad laboral debido a múltiples factores relacionados con su género. La primera de ellas se relacionaba con la dificultad para conciliar las exigencias académicas al tiempo que encaran las limitaciones funcionales derivadas de su discapacidad. Estas situaciones de sobrecarga las condenan a un escenario de indefensión que les exige un “esfuerzo titánico continuo”.

La segunda situación se relacionó con la ausencia de medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito académico agravan más estas situaciones límites y merman el desarrollo del proyecto vital propio y en igualdad de condiciones. La mayor parte de las académicas participantes señalaron que se ven obligadas a elegir entre el desarrollo profesional y el desarrollo de tareas y responsabilidades de trabajo reproductivo o doméstico.



No he podido conciliar la vida familiar, la dinámica laboral y la investigación, sobre todo, cuando hice mi tesis doctoral. Durante dos años viajé todas las semanas a Bilbao para los cursos de doctorado sin dejar de cumplir con la docencia que me correspondía, lo cual me supuso un esfuerzo titánico.

En este sentido, fue el desarrollo de la investigación el ámbito profesional que más se había reducido. Como es de sobra conocido, en muchas ocasiones, el desarrollo de las tareas de investigación exige pasar largos periodos de tiempo fuera del hogar familiar en estancias de investigación, realización de trabajo de campo, participación en congresos y encuentros científicos nacionales e internacionales entre otros. Con una ausencia total de medidas de conciliación laboral-familiar, la ejecución de estas tareas profesionales obliga a las académicas con discapacidad que asumen responsabilidades familiares a renunciar o reducir al mínimo su desarrollo como investigadoras.

Lo que necesitaba era tiempo y contar con alguien que se haga cargo de tus obligaciones familiares mientras trabajas. Sin este apoyo no tienes tiempo para poder prepararte las clases e intentar investigar. El campo de investigación es muy complicado si eres madre y tienes discapacidad, este ámbito queda muy recortadito.

En resumen, las narrativas personales de nuestros participantes informaron que la dedicación a la carrera académica a pesar de tratarse de una elección vocacional en la mayoría de casos trae consigo enormes frustraciones por las diferentes situaciones de desigualdad estructural que afectan al PDI con discapacidad y por el débil compromiso del sistema universitario español con el personal académico con discapacidad.

APOYOS AL PDI CON DISCAPACIDAD

1. INTRODUCCIÓN

El acceso al empleo de las personas con discapacidad está limitado por múltiples barreras que inhiben su inclusión laboral, como se ha señalado con anterioridad. Además de contar con menos posibilidades de encontrar empleo, este colectivo se ve afectado por una mayor precariedad laboral y múltiples discriminaciones por la baja adecuación de los contextos laborales o las actitudes negativas hacia la discapacidad de empleadores y pares. La existencia de barreras ambientales y sociales, algunas de las cuales han sido expuestas anteriormente, generan la necesidad de contar con medidas y recursos de apoyo dirigidos a las personas con discapacidad. El informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2016) reconoció que este apoyo debía hacerse efectivo a todos los niveles, de manera que las personas con discapacidad pudieran participar en igualdad de condiciones en todos los ámbitos sociales.

El apoyo como el acto de prestar ayuda o asistencia a una persona que la requiere para realizar las actividades cotidianas y participar en la sociedad (ONU, 2016).

Asimismo, el citado texto destaca que estos soportes o adaptaciones constituyen la base para que las personas con discapacidad puedan hacer valer toda la gama de derechos humanos, conservar su dignidad, autonomía e independencia y alcanzar su pleno potencial, contribuyendo así a su bienestar general. Y que las personas con discapacidad están más expuestas a un trato negligente si no cuentan con los apoyos necesarios.

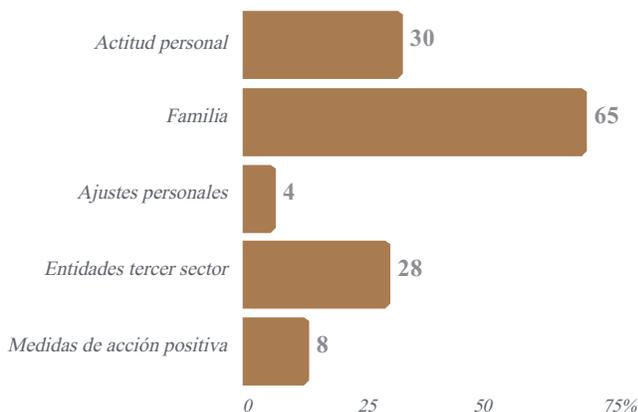
En el ámbito universitario, gran parte de estos recursos de apoyo a las personas con discapacidad se dirigen al estudiantado con discapacidad.

Hasta el momento, la mayor parte de investigaciones realizadas han centrado su interés en la identificación de las estructuras que sirven de apoyo al estudiantado universitario con discapacidad, pero existe un gran resquicio de trabajos focalizados en describir qué elementos o estructuras sirven de apoyo a las personas con discapacidad que desempeñan una actividad docente o investigadora en el sistema universitario. Se sabe que, en muchas ocasiones, estos recursos no están disponibles para las personas con discapacidad que forman parte de la academia, generando un vacío que estos profesionales deben compensar. A este respecto, una de las cuestiones abordadas durante el desarrollo de las entrevistas a nuestros participantes fue precisamente: *¿qué elementos o estructuras te han servido de apoyo en la consecución de tu desarrollo y metas profesionales?*

Los resultados obtenidos en torno a esta cuestión están representados en la Figura 21 donde se recoge los principales apoyos identificados por el PDI con discapacidad durante el desarrollo de su trayectoria profesional. En esta figura puede apreciarse la incidencia del apoyo prestado por la familia, los servicios de prevención laboral, vicerrectorados universitarios y entidades del tercer sector.



Figura 21.
Principales apoyos del PDI con discapacidad



2. RESULTADOS

2.1. Familia

Los resultados obtenidos han informado que la principal fuente de apoyo percibido por los y las participantes de esta investigación son sus respectivas familias. Con frecuencia se ha señalado que son los diferentes miembros de la unidad familiar más cercana los que compensan o mitigan las necesidades de toda índole a las que debe hacer frente el PDI discapacidad en su desarrollo profesional. Asimismo, se ha señalado que estos apoyos son más activos sobre todo en aquellos momentos en los que el propio sistema universitario no les proporciona soportes estables. Los apoyos identificados que ofrece la familia son muy diversos, aunque pueden clasificarse en instrumentales y afectivos. A este respecto, los apoyos instrumentales se han considerado todas las ayudas destinadas a superar barreras de accesibilidad y facilitar los traslados a los lugares de trabajo. En cambio, los apoyos afectivos se han relacionado con la motivación constante para superar dificultades y el mantenimiento de altas expectativas, tal y como se recoge a continuación.

Figura 22.
Tipos de apoyos familiares



Según un importante grupo de participantes, aunque les gustaría gozar de plena autonomía, reconocen mantener una fuerte dependencia de sus familiares (especialmente de madre, padre, marido e incluso hijos/as) para la realización de diferentes actividades profesionales. En cuanto a los apoyos que podrían considerarse instrumentales, y que son brindados por los familiares de algunos participantes, se destaca el apoyo logístico para los traslados desde sus domicilios familiares a la universidad. Las deficientes condiciones de accesibilidad del transporte público y de los entornos de acceso al campus universitario impiden la autonomía del PDI con movilidad reducida. Al mismo tiempo, los escasos programas de apoyo en este sentido conducen al PDI con movilidad reducida a solicitar apoyo a familiares para el traslado a la universidad. Estos testimonios evidencian las complejidades de vivir con un cuerpo con discapacidad en un entorno diseñado para empleados sin discapacidades.

Mi madre se ha brindado siempre a llevarme y traerme de la universidad a casa. Esto es una gran ayuda teniendo en cuenta las distancias y que tengo que ir de un lado de la ciudad a otro y hay muy mala comunicación de autobuses y trenes.

Este tipo de apoyo familiar también se ha hecho visible entre aquellos/as participantes que necesitaban ayuda para estar presentes en otros escenarios laborales. En diferentes ocasiones se ha detallado la enorme contribución que ha supuesto para ellos y ellas el apoyo familiar que les ha facilitado la asistencia a actividades científicas (tales como congresos, reuniones de grupos de inves-



tigación, etc.). O incluso, la relevancia de este apoyo en el desarrollo de estancias de investigación más prolongadas en el tiempo que no hubieran sido posibles sin este soporte.

Por ejemplo, cuando hago estancias de investigación, los primeros días siempre tiene que venir alguien cercano conmigo para que me ayude a conocer la zona, moverme por la universidad o aprenderme los caminos del centro a casa. Sería muy complicado ir sola.

Por el contrario, otros participantes destacaron la enorme contribución del apoyo emocional recibido de familiares y amigos como soportes vitales en su desarrollo profesional. Así, destacaron que las altas expectativas mantenidas por la familia sobre el PDI con discapacidad les habían servido como incentivo para continuar avanzando en la carrera docente e investigadora y salvar diferentes trabas. A este respecto, debe destacarse la conexión que los participantes realizaron sobre estas aspiraciones y las concepciones sobre la discapacidad, señalándose los efectos positivos de una idea de discapacidad aproximada al modelo social.

Mis padres, cuya formación, médico y psicóloga, con sus conocimientos han facilitado que yo vaya adelante. Ellos tuvieron claro desde siempre que mi discapacidad no debía ser una limitación. Esto es súper importante, la percepción de la familia hacia la persona con discapacidad es vital.

Algunos participantes también describieron diferentes experiencias negativas vividas como resultado de estar inmersos en un entorno laboral hostil, donde se construyen y mantienen representaciones sobre el personal académico con discapacidad basadas en el déficit. En estas experiencias el apoyo emocional procurado por la familia amortiguó los sentimientos de infravaloración derivados de las situaciones de acoso y discriminación que sufrieron algunos participantes por parte de algunos colegas de departamento y/o facultad.

Tengo un entorno personal muy positivo, mi familia, mis amistades saben lo que está sucediendo. Ellos me apoyan y me dicen que ceda a las presiones de mi departamento. Afortunadamente tengo la suerte de contar con ellos.

2.2. De carácter personal

A lo largo de las entrevistas, los participantes presentaron una variedad de elementos que motivaron su elección profesional y, sobre todo, que han soportado sus carreras académicas a lo largo del tiempo. En todos los relatos se hallaron múltiples obstáculos, como se ha descrito en el capítulo anterior, que fueron salvados gracias a otros elementos de apoyo que se citan a continuación.

El segundo de estos elementos de apoyo identificado por gran parte de los participantes hacía referencia a diferentes componentes de carácter y/o personalidad como la motivación, la tenacidad o resiliencia. Durante las entrevistas, los participantes rara vez se quejaron de las dificultades causadas por su discapacidad y, cuando lo hicieron, destacaron por encima su capacidad de superarlas. Frecuentemente, se registraron testimonios que recogían episodios de la vida cotidiana en los que estos académicos con discapacidad no solicitaban ayuda sino que trataban de superar los límites contextuales por sí mismos y mismas.

Mi principal apoyo en la carrera docente ha sido mi tenacidad, mi constancia y mi lucha contra mí misma. Soy como un afán de superación.

Este carácter firme se ha mantenido entre algunos participantes aun cuando no contaron con el apoyo familiar o incluso en contra de las decisiones familiares. En gran parte de los relatos de los participantes se aprecia el afán de estos profesionales por desarrollarse plenamente a nivel profesional sin que la discapacidad pudiera suponer una limitación para ello.



Principalmente mi actitud, porque como ha habido altibajos no voy a incluir a personas, ni siquiera a mis padres ni a mis amigos... Ha habido momentos en los que ni siquiera he tenido la comprensión de mi familia o amigos. Entonces, no voy a destacar a nadie, ha sido mi fuerza, mi capacidad de separar los problemas, quizás por ser científico tengo la cabeza muy bien estructurada.

Ha sido más una apuesta personal, fue una cabezonería mía porque mis padres cuando a mí me apareció mi discapacidad visual estaban muy preocupados por cómo podría sobrevivir, la sobreprotección típica... Ellos hubieran preferido que me quedara en casa, pero fue cabezonería mía, mi decisión de tener que sobrevivir con eso.

En definitiva, en los relatos de muchos de los participantes pudo apreciarse la contribución de una actitud positiva y de un carácter resiliente en la consecución de sus objetivos profesionales por encima de las oposiciones que encontraron entre sus familiares más cercanos o de la inadaptación de procesos y entornos laborales.



2.3. Medidas de trato diferenciado

Una de las razones de ser de las medidas de trato diferenciado es la compensación de la discriminación histórica que afecta a determinados grupos sociales, entre los que se encuentran las personas con discapacidad. La propia normativa universitaria recoge la necesidad de fomentar expresamente por parte de las instituciones universitarias la adopción de medidas, en este caso de acción positiva, para prevenir la desventaja de acceso y participación de las personas con discapacidad.

A pesar de estas recomendaciones, ya hemos señalado anteriormente que las universidades españolas se mantienen reticentes a la adopción de estas medidas y no cumplen la normativa, aunque algunos participantes han señalado el efecto positivo en su carrera profesional de las mismas. Es el caso de aquellos participantes que pueden beneficiarse de una de las medidas adoptadas por algunas instituciones, como la reducción de la carga docente al PDI con discapacidad. Alguna de las participantes reveló que esta medida le está permitiendo continuar con su trabajo y no tener que solicitar una jubilación anticipada justamente por la reducción de horas y carga de trabajo reconocida.

Tengo la suerte de que mi universidad haga esta reducción docente, que no es poco. Estoy eternamente agradecida porque si mi discapacidad me hubiera sobrevenido hace unos años no hubiera podido seguir, porque yo he llegado a tener clases en cuatro grupos y trabajos fin de grado. Menos mal que ha sido ahora que contamos con este apoyo.



2.4. Entidades sociales

En España, el Grupo Social ONCE presta apoyo a las personas ciegas o con otra discapacidad para mejorar su autonomía personal y su calidad de vida desde 1938. Desde la propia ONCE se busca eliminar las barreras de la comunicación, a través de la concienciación social sobre el potencial laboral de las personas con ceguera y deficiencia visual. Y proporcionar a las personas con discapacidad visual una serie de ayudas técnicas y materiales adaptados que garanticen la accesibilidad y adaptación de cualquier persona con discapacidad visual a su puesto de trabajo. A este respecto, algunos de los participantes con discapacidad visual en esta investigación han destacado el apoyo recibido por esta entidad en el desarrollo de sus tareas profesionales.

A nivel laboral podría destacar el apoyo que recibo de ONCE. Una entidad que, al menos tiene cierta consciencia de las barreras que tenemos los afiliados que nos dedicamos a la docencia y nos está dando apoyo.

Los recursos que ONCE ofrece a sus afiliados pueden ser dispositivos técnicos como calculadoras braille y parlantes, programas adaptados para navegación por entornos Windows, telelupas o ayudas ópticas y electrónicas para baja visión. O también ponen a disposición de las personas con discapacidad adaptaciones de libros de texto y de material didáctico (transcripciones al sistema braille, grabaciones sonoras, materiales en relieve) y adaptaciones en braille y sonido para pantallas y teclados de ordenadores. En el caso del PDI con discapacidad, según explicaron algunos de los participantes, reciben apoyo por parte de la entidad tanto a nivel instrumental con apoyos técnicos y adaptaciones, como a nivel emocional. Algún participante explicó sentirse solo y vulnerable en un entorno laboral hostil y competitivo y cómo comenzar a pertenecer a esta entidad le procuró la protección que necesitaba.

Me ha ayudado mucha gente, pero obviamente, ONCE, bueno, la ONCE me ha ayudado en muchos aspectos, desde transcripción en braille a las adaptaciones de sonidos para mi teclado.

He pasado por muchos periodos de dificultad en lo personal y, a veces, me he visto sin trabajo. Para perseverar, he tenido que luchar mucho y ha supuesto un gran apoyo afiliarme a ONCE. Ahora siento que no me encuentro solo frente a la adversidad.

Por otra parte, ONCE funda en 1988 la Fundación para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (Fundación ONCE) para fomentar la creación de empleo de calidad, formación y accesibilidad universal para las personas con discapacidad como elementos clave para su inclusión. Dentro del patronato de Fundación ONCE también se incluye el Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad (CERMI), que agrupa a las principales organizaciones de personas con discapacidad de España. Esta fundación tiene un importante compromiso con el acceso y promoción de las personas con discapacidad a la educación superior como elemento imprescindible para construir universidades inclusivas.

Entre sus programas dirigidos al ámbito universitario destaca la convocatoria anual de Becas Oportunidad al Talento, que tiene una doble finalidad. Por una parte, promover una formación de excelencia, la movilidad transnacional, la especialización de los estudiantes con discapacidad en áreas de especial empleabilidad, así como la formación deportiva. Y, por otra parte, impulsar la carrera académica e investigadora de personas con discapacidad, fomentando así su inclusión laboral en empleos altamente cualificados.



En el relato del desarrollo de sus carreras profesionales, algunos de nuestros participantes declararon haber sido becados por este programa y en sus discursos puede destacarse la enorme contribución de este apoyo a su éxito profesional. Ante la complejidad que les suponía poder consolidar su puesto de trabajo en la universidad por las bajas tasas de reposición y las trabas específicas que enfrentan ante los sistemas de acreditación, las becas Oportunidad al Talento permitieron la continuidad de sus proyectos profesionales.

La beca Fundación ONCE me llegó en un momento en que estaba muy agotado física y psicológicamente. Para mí esta beca fue como un pulmón para que yo pudiera continuar en la carrera de investigador.

En 2017 recibí una beca de investigación de Fundación ONCE. Esta ayuda me permitió concluir la investigación que estaba desarrollando. Sin ella habría tenido que abandonar porque no recibía ningún apoyo del ministerio.

2.5. Ajustes razonables

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales reconoce que todas las entidades y empresas deben garantizar “la protección de trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias” (art. 25.1). Igualmente, el RDL 1/2013 recoge la accesibilidad universal como condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos

y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible (art. 2.k). Y, por último, define los ajustes razonables como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos” (art. 2, m).

En cuanto a las universidades públicas, el RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que cada institución deberá establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo para personas con discapacidad. De este amplio entramado normativo cabe entenderse que las universidades deben ser espacios accesibles para todos sus miembros y en los que estén disponibles los necesarios apoyos para que el PDI con discapacidad pueda desempeñar sus tareas profesionales en igualdad de oportunidades. A tal efecto, las universidades españolas cuentan con servicios de protección y prevención de riesgos que realizan ajustes razonables a las personas con discapacidad. A pesar de este amplio reconocimiento jurídico, fueron pocos los participantes que mencionaron los ajustes razonables como posibles recursos de apoyo. En este sentido, el mismo participante hizo mención a lo tedioso y desgastante que fue el proceso administrativo de petición y concesión del ajuste demandado.



La universidad acabó concediéndome la adaptación del aula –que era lo que te estoy diciendo, colocar unas mesas en condiciones, una pantalla de ordenador medianamente decente– después de pelearme muchísimo con ellos y esto me ayudó bastante en mis clases.



RECURSOS PARA EL PDI CON DISCAPACIDAD

1. INTRODUCCIÓN

Entre otros resultados, nuestra investigación ha señalado la importancia de apoyar las trayectorias académicas de aquellas personas con discapacidad que quieren formar parte o desarrollarse dentro de la academia facilitando el acceso a la información sobre medidas de trato igualitario. Como respuesta a esta necesidad generalizada del colectivo, se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de los sitios webs de los ministerios y organismos gubernamentales y de las propias instituciones universitarias para identificarse aquellos recursos con los que las personas con discapacidad cuentan para acceder o progresar en la carrera docente e investigadora. Estos recursos se han distinguido en función de la etapa formativa.

2. MEDIDAS DE TRATO IGUALITARIO EN LA ACADEMIA

Entre los principales recursos de apoyos identificados, destacan diferentes medidas de trato igualitario incluidas en acciones orientadas a la formación inicial de futuros y futuras docentes e investigaciones y otras más orientadas a programas de investigación que posibiliten el desarrollo profesional de este colectivo. A este respecto, cabe destacar la importancia de considerar la situa-

ción de discapacidad de los y las candidatos a este tipo de programas. En la mayor parte de los casos, quedan así compensadas muchas de las desigualdades iniciales. Algunas de las principales medidas se recogen a continuación.

2.1. Etapa formativa predoctoral

2.1.1. Programa de ayudas para la formación de profesorado universitario (FPU)

El Programa de Formación del Personal Universitario del Ministerio de Universidades constituye una primera e importantísima oportunidad para las personas que pretenden enfocar su vida profesional a la actividad docente e investigadora en el entorno universitario. Estas ayudas están destinadas a la formación investigadora en programas de doctorado para la consecución del título de Doctor/a y la adquisición de competencias docentes universitarias, en cualquier área del conocimiento científico, que faciliten la futura incorporación de estas personas al sistema español de educación superior, y de investigación científica.

En la última convocatoria correspondiente al año 2021, se recoge en el artículo 2 el número de ayudas convocadas y se indica:

- Se reservan 18 de las 885 ayudas convocadas a la contratación de investigadores predoctorales con una discapacidad igual o superior al 33 %. De existir ayudas no cubiertas en el grupo de reserva se acumularán al grupo general.
- De conformidad con el artículo 31 se podrán dotar 117 ayudas para contratos para un periodo de orientación postdoctoral (POP), con una duración de doce meses, de las que 2 se reservan para el turno de discapacidad.



En el artículo 7 se especifica los requisitos relativos a la fecha de finalización de los estudios para los/as candidatos y candidatas y con respecto a las personas con discapacidad recoge:

- Quedará ampliado en dos años el periodo de finalización de estudios señalado en los apartados a), b), c) y d), respecto de quienes padecieran una discapacidad igual o superior al 33 %.

El artículo 16 recoge las fases en el proceso de selección y se concreta que los/as candidatos con discapacidad competirán entre ellas en un proceso específico:

- En la primera fase se procederá a una selección de hasta un máximo de tres solicitudes por cada una de las 885 ayudas convocadas, respetando el cupo reservado para personas con discapacidad, que tendrá un proceso selectivo específico entre las candidaturas de ese cupo.

En relación a los centros contratantes, el artículo 35 recoge la compensación a los centros de adscripción por gastos de gestión que será de: 250 € por contrato por cada uno de los cuatro años de vigencia del contrato predoctoral. Si el doctorando contratado tuviera una discapacidad, la compensación se extenderá hasta seis años.

Al respecto, en la convocatoria de ayudas predoctorales, obsérvese que el porcentaje de ayudas reservadas para personas con discapacidad es apenas del 2 %, lo que contrasta con el porcentaje de reserva obligatorio en el acceso al empleo público aplicable en las universidades que debe obedecer al 5 % de las plazas convocadas. Cabría identificarse aquí un “cuello de botella” que dificulta la entrada de personas con discapacidad al mundo académico.

Más información: www.educacionyfp.gob.es

2.1.2. Ayudas a contratos predoctorales para la formación de doctores

Las ayudas a contratos predoctorales para la formación de doctores forman parte del Subprograma Estatal de Formación, del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad. Se convoca en régimen de concurrencia competitiva y aplicando los principios de publicidad y objetividad y tienen como objeto la formación de doctores mediante la financiación de contratos laborales, bajo la modalidad de contrato predoctoral. Con tal fin, los y las investigadores en formación podrán realizar una tesis doctoral asociada a un proyecto de investigación financiado por las ayudas para proyectos de I+D del Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento en el marco del Programa Estatal de Generación de Conocimiento y Fortalecimiento Científico y Tecnológico del Sistema de I+D+I, o de ayudas para proyectos de I+D+I “Retos Investigación” del Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad o un proyecto de I+D que se ejecute en un centro de I+D que haya obtenido una ayuda en el marco de las convocatorias de Apoyo a Centros de Excelencia Severo Ochoa y Unidades de Excelencia María de Maeztu, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, o un proyecto de investigación que se desarrolle dentro de una línea de investigación prioritaria fijada por el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria y que se ejecute en un centro público de I+D+i de investigación agraria y alimentaria, dependiente de una comunidad autónoma, y participante en la Comisión Coordinadora de Investigación Agraria INIA-CCAA.

Cada ayuda tiene una duración, con carácter general, de cuatro años. En el año 2021 se convocaron hasta un máximo de 1.091 ayudas, de las que se reservaron 10 (0,92 %) para la contratación de personas con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Más información: www.aei.gob.es/convocatorias



2.1.3. Ayudas para la formación de doctores en empresas «Doctorados Industriales»

La finalidad de estas ayudas es promover la realización de proyectos de investigación industrial o de desarrollo experimental en empresas, en los que se enmarque una tesis doctoral, a fin de favorecer la inserción laboral de personal investigador en las empresas desde los inicios de sus carreras profesionales, contribuir a la empleabilidad de estos investigadores y promover la incorporación de talento en el tejido productivo para elevar la competitividad del mismo. El proyecto de investigación industrial o de desarrollo experimental se puede ejecutar en su totalidad en la empresa o en colaboración entre la empresa y otra entidad, pública o privada. En la convocatoria de 2021, de la cuantía máxima destinada a esta actuación, indicada en el artículo 8, se reserva una cuantía máxima de 72.600 euros para la contratación de personas con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento. La cuantía no cubierta en este turno de reserva se acumulará a la del turno de acceso general.

Más información: www.aei.gob.es/convocatorias

2.1.4. Ayudas para contratos de Personal Técnico de Apoyo

Enclavadas en el Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023 se encuentran las ayudas para personal técnico de apoyo cuya finalidad es incentivar la contratación laboral de personal técnico de apoyo en Centros de I+D.

En el artículo 7 de la convocatoria se detalla que:

- Las ayudas tendrán una duración de tres años y comenzará a contar su plazo desde la fecha de incorporación del personal técnico a su puesto de trabajo en el Centro de I+D contratante.



En el artículo 10 se detalla el presupuesto de la convocatoria indicándose:

– De la cuantía indicada en el apartado 1, se reserva una cuantía máxima de 170.400 euros para la contratación de personal técnico con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento. La cuantía no cubierta en este turno de reserva se acumulará a la del turno de acceso general.

Más allá de esta información no se concreta en qué medida se priorizará la contratación de personal técnico con discapacidad o los ajustes que se tendrán en consideración para su apoyo al empleo, lo que supone una desventaja para las personas con discapacidad.

Más información: www.aei.gob.es/convocatorias

2.1.5. Programa Reina Letizia para la Inclusión

En el año 2021 se creó la segunda edición de este programa aprobado por el Real Patronato sobre Discapacidad dirigido a promover la mejora de las condiciones educativas de las personas con discapacidad y que cuenta con un eje específico dirigido “a la promoción de la carrera académica e investigadora”, así como al “acceso a la docencia universitaria”, lo que se materializa en ayudas para la realización del doctorado y la financiación de proyectos de investigación postdoctorales. Si bien esta última modalidad no se ha llegado a convocar en el año 2021, se espera que en las siguientes ediciones se contemplen ayudas al estudio de doctorado.

Más información: www.rpdiscapacidad.gob.es



2.1.6. Becas de Doctorado Programa Oportunidad al Talento de Fundación ONCE

El programa de Becas “oportunidad al talento” surge de la vocación de la Fundación ONCE por la inclusión social y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y su apuesta por el fomento de la educación inclusiva.

Con el desarrollo de estas becas se pretende promover una formación de excelencia, la movilidad transnacional, la especialización de los estudiantes con discapacidad en áreas de especial empleabilidad, así como la formación deportiva. Por otro lado, se pretende aprovechar todo el potencial de su talento e impulsar la carrera académica e investigadora de los estudiantes universitarios con discapacidad, fomentando así su inclusión laboral en empleos altamente cualificados.

Podrán solicitar las becas y ayudas contempladas en el programa todos los/as estudiantes y titulados/as universitarios/as que tengan nacionalidad española y una discapacidad legalmente reconocida igual o superior al 33 % y que reúnan las condiciones establecidas en las bases de la convocatoria.

En la convocatoria de 2022 se ha aprobado dos modalidades de becas predoctorales:

a) Becas de Doctorado

Las becas de doctorado persiguen promover la formación en programas de doctorado para aquellas personas con discapacidad que deseen orientar su carrera hacia la investigación y/o la docencia. Las personas solicitantes deberán ser universitarias con discapacidad en posesión de titulación de máster o equi-

valente y matriculadas o preinscritas en un programa de doctorado con dedicación a tiempo completo en alguna universidad española o europea.

Con una cuantía de hasta 12.000 euros por persona, esta modalidad de beca podrá ser concedida a una misma persona hasta en un máximo de dos convocatorias, según la evolución del proyecto de tesis y a criterio de la comisión de valoración.

b) Becas Fundación ONCE / CIC BIOGUNE / IKERBASQUE Predoctoral Trainee

Con el objetivo de promover la actividad investigadora de personas con discapacidad en el ámbito de las ciencias de la salud, se convoca, en colaboración con CIC BIOGUNE y Fundación IKERBASQUE, una Beca Predoctoral Trainee, para estudiantado con discapacidad matriculado en algún programa de doctorado en el ámbito de ciencias de la salud. La cuantía de la beca será de 12.000 euros/año hasta un máximo de dos anualidades. Esta cuantía será ingresada por parte de la Fundación ONCE a CIC BIOGUNE, quien a su vez ofrecerá a la persona beneficiaria de esta beca un contrato de trabajo de personas con discapacidad (código 430) por un máximo de tres años con una retribución anual bruta de 16.422 euros los dos primeros años y 17.279,56 euros el último año. La realización de la labor investigadora en el ámbito de las ciencias de la salud en el centro de investigación CICBIOGUNE, miembro de la Alianza Vasca de Investigación y Tecnología, situado en el parque científico y tecnológico de Bizkaia.

Más información: becas.fundaciononce.es



2.2. Formación investigadora posdoctoral

Con el fin de complementar la formación investigadora posdoctoral convergen en nuestro país numerosas ayudas tanto a nivel estatal como autonómico e institucional, con los programas y planes propios de cada universidad. En este apartado se recoge información sobre aquellos programas nacionales que incorporan alguna medida de trato diferenciado para personas con discapacidad.

2.2.1. Ayudas para contratos Ramón y Cajal

Las ayudas para contratos Ramón y Cajal se enmarcan en aquellas incluidas en el Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación para el período 2021-2023, aunque cada una de ellas posee una finalidad específica. Estas ayudas

tienen como finalidad promover la incorporación de personal investigador, español y extranjero, con una trayectoria destacada, en centros de I+D españoles, con el fin de que adquieran las competencias y capacidades que les permitan obtener un puesto de carácter estable en un organismo de investigación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología y de Innovación.

En la convocatoria del año 2021 publicada en la Orden CIN/1478/2021, de 27 de diciembre, se recoge, en su artículo 48, el número de plazas convocadas y la reserva para personas con discapacidad:

- Se convocan 647 ayudas, de las que se reservan 278 para la contratación de jóvenes investigadores e investigadoras, 12 para la contratación de personal investigador con una discapacidad igual o superior al 33 %.

En cuanto a los requisitos de los y las candidatas con discapacidad se recoge en el artículo 50:

- En el caso de las personas candidatas al turno de personas con discapacidad, la fecha de obtención del grado de doctor debe estar comprendida entre el día 1 de enero de 2008 y el día 31 de diciembre de 2018, pudiendo aplicarse también las ampliaciones recogidas en este apartado para el resto de turnos cuando concurren las situaciones citadas de forma análoga.

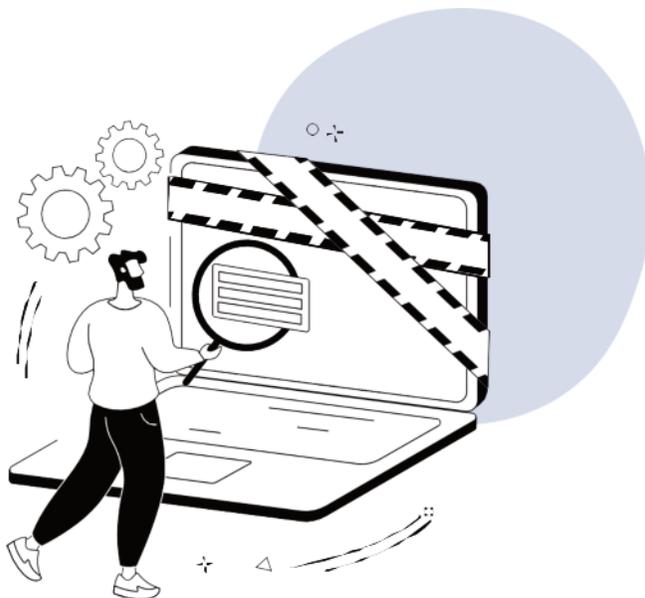
En cuanto al proceso de evaluación y selección de solicitudes, en el artículo 58 se concreta:

- Serán propuestas para financiación, dentro del turno de personas con discapacidad y del turno RyC-INIA-CCAA, respectivamente, las solicitudes que tengan una puntuación igual o superior a 75 puntos, hasta alcanzar el número de ayudas financiables para cada turno.



En esta convocatoria no se alcanzó el 5 % de plazas reservadas para personas con discapacidad y el porcentaje de reserva apenas alcanzó el 1,8 %. Como medidas de trato igualitario para candidatos y candidatas con discapacidad apenas se consideró la ampliación de la fecha límite de obtención del título de doctor y la supresión del requisito de movilidad para la selección por el centro (haber realizado estancias posdoctorales en un periodo, continuo o discontinuo, igual o superior a 24 meses).

Más información: www.aei.gob.es/convocatorias



2.2.2. Ayudas para contratos Juan de la Cierva – formación

Las ayudas Juan de la Cierva-formación tienen como finalidad fomentar la incorporación de jóvenes, en posesión del grado de doctor, con objeto de que completen su formación investigadora postdoctoral en centros de I+D españoles. En la convocatoria del año 2021 publicada en la Orden CIN/1478/2021, de 27 de diciembre, se recoge, en el artículo 66 de la convocatoria, el número de plazas aprobadas para 2021 y el número reservado para personas con discapacidad:

- Se convocan 500 ayudas, de las que se reservan 9 para la contratación de personal investigador con una discapacidad igual o superior al 33 %.
- Las ayudas del turno de personas con discapacidad no tendrán una distribución prefijada entre las distintas áreas temáticas.

El artículo 68 recoge los criterios a cumplir por los y las candidatas y con respecto a la obtención del título de doctor/a y detalla dos excepciones:

- En el caso de las personas participantes en el turno de personas con discapacidad, la fecha de obtención del grado de doctor debe estar comprendida entre el día 1 de enero de 2019 y el día 31 de diciembre de 2021, es decir, con una ampliación de un año.
- El cumplimiento de este requisito de movilidad no será obligatorio para las personas que participen en el turno de personas con discapacidad.

Como se señaló con respecto a las ayudas Ramón y Cajal, en el ejercicio 2021 la reserva de ayudas Juan de la Cierva de formación para personas con discapacidad solo alcanzó el 1,8 % de las plazas convocadas. Y las medidas reconocidas para personas candidatas con discapacidad quedaron reducidas a la ampliación de la fecha límite de obtención del título de doctor y la supresión del requisito de movilidad de la estancia, lo que suponía que las personas con



discapacidad podían solicitar la incorporación en el centro de I+D en el que realizaron su formación predoctoral.

Más información: www.aei.gob.es/convocatorias

2.2.3. Ayudas para contratos Torres Quevedo

Estas ayudas se enclavan en el Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023. La finalidad de las mismas es promover la realización de proyectos de investigación industrial, de desarrollo experimental o estudios de viabilidad previos en empresas, centros tecnológicos de ámbito estatal, centros de apoyo a la innovación tecnológica de ámbito estatal, asociaciones empresariales y parques científicos y tecnológicos, para los que sea necesaria la contratación laboral de personas con el grado de doctor.

En el artículo 19 de la convocatoria se detalla en relación con el presupuesto que:

– De la cuantía máxima destinada a esta actuación, indicada en el artículo 8, se reserva una cuantía máxima de 300.000 euros para la contratación de personas con una discapacidad igual o superior al 33 %.

Y en el artículo 26 de destaca que:

– Dentro del turno de personas con discapacidad, serán propuestas para financiación las solicitudes que cumplan con lo dispuesto en el apartado a) anterior, hasta alcanzar la cuantía máxima destinada a este turno de participación.

Más información: www.aei.gob.es/convocatorias

2.2.4. Ayudas para la recualificación del sistema universitario español

El Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español, recogió la subvención directa a universidades para una serie de actuaciones dirigidas a la mejora de la calidad educativa del sistema que se ha de desarrollar durante los ejercicios 2021 a 2023.

Se incluyen en dicho instrumento tres modalidades. La primera de ellas, denominada como ayuda Margarita Salas, está dirigida a la formación de jóvenes doctores. Una segunda línea, “para la recualificación del profesorado universitario funcionario o contratado”. Y, por último, la modalidad María Zambrano, cuyo fin es la atracción del talento internacional.

En relación con las personas con discapacidad las universidades han de respetar las siguientes estipulaciones:

- Se aumenta en dos años la fecha límite de obtención del título de doctor previa acreditación de un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.
- La reserva de un dos por ciento de la cuantía concedida a ayudas para las mismas personas, en cualquiera de las tres modalidades.

Más información: www.educacionyfp.gob.es

2.2.5. Becas de Doctorado Programa Oportunidad al Talento de Fundación ONCE

El programa de Becas “oportunidad al talento” surge de la vocación de la Fundación ONCE por la inclusión social y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y su apuesta por el fomento de la educación inclusiva.



Con el desarrollo de estas becas se pretende promover una formación de excelencia, la movilidad transnacional, la especialización de los estudiantes con discapacidad en áreas de especial empleabilidad, así como la formación deportiva. Por otro lado, se pretende aprovechar todo el potencial de su talento e impulsar la carrera académica e investigadora de personas con discapacidad, fomentando así su inclusión laboral en empleos altamente cualificados. En la convocatoria de 2022 se ha aprobado dos modalidades de becas postdoctorales:

a) Becas a la investigación

Estas becas tienen como objetivo promover la carrera investigadora de las personas con discapacidad para que puedan desarrollar su carrera académica investigadora con proyectos concretos. Serán destinatarias aquellas personas con discapacidad que posean un doctorado en cualquier disciplina científica, con un proyecto investigador para desarrollar en una universidad o centro de investigación reconocido. La cuantía total será de 28.000 euros por persona en cuantía única. Esta modalidad de beca podrá ser renovada por un año más, siempre que la persona becada haya cumplido adecuadamente con los objetivos del proyecto de investigación presentado y se aporte la memoria justificativa.

b) Beca Postdoctoral Trainee

Se concibe para personas con discapacidad con título de doctor en el ámbito de ciencias de la salud, sin experiencia investigadora. Con una cuantía de 28.000 euros/año hasta un máximo de dos anualidades Esta cuantía será ingresada por parte de la Fundación ONCE a CIC BIOGUNE, quien a su vez ofrecerá a la persona beneficiaria de esta beca un contrato de trabajo de personas con discapacidad (código 430) por un máximo de tres años con una retribución anual bruta de 32.423 euros. CIC BIOGUNE destinará la cuantía de la beca concedida por la Fundación ONCE al pago de una parte de dicha retribución anual.

c) Beca Postdoctoral Research Fellow

Destinada a personas con discapacidad que dispongan del título de doctor/a en el ámbito de las ciencias de la salud y que tenga al menos 2 años de experiencia investigadora en un país distinto del país de desarrollo de su tesis doctoral. Con una cuantía de 28.000 euros/año hasta un máximo de dos anualidades. Esta cuantía será ingresada por parte de la Fundación ONCE a CIC BIOGUNE, quien a su vez ofrecerá a la persona beneficiaria de esta beca un contrato de acceso al sistema español de ciencias y tecnología (código 420) por un máximo de cinco años con una retribución anual bruta de 40.164 euros. CIC BIOGUNE destinará la cuantía de la beca concedida por la Fundación ONCE al pago de una parte de dicha retribución anual correspondiente al primer año. La beca Postdoctoral Research Fellow se registrará por lo que en su caso dispongan las bases de la convocatoria de la Ikerbasque Research Fellow, incluidos los plazos para su solicitud.

Más información: becas.fundaciononce.es





2.3. Otras medidas de trato diferenciado

2.3.1. *Sistemas de evaluaciones y acreditación del profesorado universitario*

En el sistema universitario español, toda persona que pretenda ser contratada con la categoría de ayudante doctor o contratado doctor, así como el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios, ha de contar con carácter previo con la correspondiente acreditación que, valorando los méritos y competencias de los interesados, garantiza la calidad en el sistema universitario. Para tal fin se encuentran la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y los órganos de evaluación creados por las distintas comunidades autónomas.

En lo que respecta a la Agencia Nacional, un paso importante en lo que a la garantía de la igualdad de oportunidades en los diferentes procesos de evaluación del profesorado y personal investigador se refiere, se ha dado con la Resolución de 1 de diciembre de 2020. En dicha resolución se plasma el acuerdo genérico de tener en cuenta y valorar en los distintos procesos “las situaciones especiales que afecten a criterios de evaluación de difícil cumplimiento para las personas con discapacidad”. Esta estipulación se concreta mucho más en lo que respecta a la evaluación de las estancias en las solicitudes de profesorado y acceso a cuerpos docentes.

- En las solicitudes de acreditación para la figura de Profesor Ayudante Doctor se exime a las personas con discapacidad muy grave de aportar los méritos relativos a estancias en el extranjero, otorgándoles de forma automática (previa justificación de la situación de discapacidad) la puntuación máxima asignada a las estancias en el extranjero. A las personas con discapacidad grave se les exime la aportación del 75 % de tales méritos, los cuales se asignan también de forma automática, pudiendo obtener el 25 % restante por otros méritos que saturen los valorables en cada apartado. Por último, la dispensa que se aplica a las personas con discapacidad moderada es del 50 % en estos méritos de estancia, pudiendo completar el 50 % restante con otros méritos que colmen los de otros apartados.

– En el caso de las solicitudes de acreditación para Profesor Contratado Doctor, las estancias, que se valoran en otro subapartado distinto, han de ser valoradas por las distintas comisiones aplicando los porcentajes anteriormente señalados (100 % para personas con discapacidad muy grave; 75 % para graves; y 50 % para moderadas).

– En lo que se refiere a la valoración de las mismas para el acceso a cuerpos de funcionarios docentes, la resolución contempla la sustitución de las estancias, que funcionan per se como méritos complementarios, por otros méritos complementarios de investigación que se posean más de una vez.

A tales efectos, se entiende como persona con discapacidad muy grave aquella con grado administrativo reconocido igual o superior al 75 %; como persona con discapacidad grave la que tenga reconocido un grado entre el 50 % y el 75 %; y persona con discapacidad leve a aquella con un grado reconocido entre el 33 % y el 50 %, todo ello de conformidad con lo estipulado en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de “minusvalía”.

Parece muy acertada esta resolución por parte de la ANECA que puede constituir un primer paso para la eliminación de la desigualdad que en este concreto ámbito perjudica aún al PDI con discapacidad y que viene provocada por las enormes dificultades y barreras que se encuentran en el desarrollo de las tareas docentes e investigadoras, entre ellas, especialmente reseñables son las relativas a las estancias de investigación. El mismo camino se debería emprender por parte de las agencias de evaluación y acreditación autonómicas.



CONCLUSIONES

Esta investigación constituye el primer trabajo que en España analiza específicamente la situación del PDI con discapacidad en el sistema de educación superior. Los resultados obtenidos contribuyen a determinar algunas de las principales causas que explican la preocupante brecha de empleo de este colectivo, así como diferentes situaciones de discriminación que obstaculizan su acceso y promoción profesional en el ámbito académico. La amplia participación registrada, tanto de responsables de los Vicerrectorados de PDI y Ordenación Académica, como del propio PDI con discapacidad, ha hecho posible un abordaje multidimensional del objeto de estudio.

Los principales resultados obtenidos evidencian que, si bien nuestro país cuenta con una amplia legislación destinada a fomentar un mercado laboral abierto e inclusivo, sin discriminación de las personas con discapacidad, el sistema universitario, como entorno de trabajo, mantiene cerrada sus puertas a las personas con discapacidad como profesionales docentes e investigadores del mismo.

En términos generales, cabe afirmarse que la situación de las personas con discapacidad en el ámbito académico español es francamente “crítica”. Y no solo porque gran parte de ellas se encuentran en situación de inestabilidad la-

boral, concretamente solo el 50 % de nuestros participantes habían podido consolidar su puesto de trabajo, sino por todas las barreras que se explican a continuación:

- La primera barrera que está impidiendo el acceso de las personas con discapacidad a cualquiera de las categorías de PDI establecidas en el sistema educación superior español es el incumplimiento reiterado e impune por parte de las universidades públicas de la aplicación de la cuota de reserva no inferior al 7 % para personas con discapacidad en las OEP, reconocida en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. A este respecto, nuestros resultados evidencian que el sistema universitario español, en su conjunto, nunca ha cumplido la normativa vigente y el porcentaje de plazas aprobadas para personas con discapacidad desde 2017 no supera el 0,6 % del total de plazas aprobadas en OEP. Esta cifra dista considerablemente del porcentaje legalmente reconocido y ni siquiera se aproxima a la cuota del 5 % acordada por los y las rectores/as (CRUE, 2017). Tan solo cinco universidades públicas han integrado esta medida de acción positiva en sus respectivas OEP de manera continuada. Igualmente, se confirma que las universidades privadas tampoco han tomado las necesarias medidas para asegurar que, al menos, el 2 % de su personal docente e investigador son personas con discapacidad. Entre las universidades participantes de titularidad privada, solo una de ellas ha informado cumplir la normativa y alcanzar este porcentaje.
- Esta resistencia institucional a la participación de las personas con discapacidad en las categorías más estables y consolidadas de PDI también se observa en los procesos de contratación de categorías profesionales más temporales y/o parciales como profesor/a asociado/a, profesorado sustituto/a interino/a, profesor/a ayudante doctor e incluso becas de doctorado y formación del profesorado. A este res-



pecto, solo dos universidades han aplicado la correspondiente cuota de reserva para personas con discapacidad en este tipo de convocatorias de contratación. Como cabe deducirse, el incumplimiento generalizado de normativa de protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad está creando un “cuello de botella” que explica el descenso continuado de la participación de las personas con discapacidad entre el PDI advertido por otras investigaciones (Fundación Universia, 2021; Márquez, 2021).

- El trato discriminatorio que las universidades españolas mantienen hacia las personas con discapacidad que desean formar parte del PDI se contraponen al tratamiento de apoyo que reciben otros colectivos. A las débiles explicaciones argumentadas por los responsables universitarios para explicar su negativa a cumplir la normativa de cuota de reserva de plaza para PDI con discapacidad, se suma que nuestros resultados mostraron que estas mismas instituciones sí están cumpliendo con la reserva de plazas para candidatos/as que hayan finalizado el programa Ramón y Cajal y obtenido el certificado I3. A este respecto, coincidimos con Orupabo y Mangset (2021) en destacar la importancia de esta diferenciación en la aplicación de una medida de acción positiva, ya que la forma en que se evalúa el mérito y se toman decisiones sobre la contratación del PDI no solo afecta las trayectorias profesionales de estas personas, también define la concepción del personal académico ideal que se está legitimando en nuestro sistema universitario. Y, en este caso, se advierte que se está contribuyendo significativamente a excluir de esta imagen colectiva a las personas con discapacidad. Del mismo modo, las explicaciones de los y las responsables universitarios ante el incumplimiento reiterado de la normativa vigente de protección de derechos laborales de las personas con discapacidad muestran la persistencia del modelo médico de la discapacidad en el sistema universitario español. El primero de los argumentos hizo alusión a las dificultades impuestas por

la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales que, según estos líderes, dificultan la identificación del PDI que no revela públicamente su discapacidad. El segundo destacó la “teórica” incompatibilidad entre la implementación de medidas de trato diferenciado y los intereses del resto de la comunidad académica. Según los responsables universitarios, la aplicación de este tipo de medidas es mal acogida por colegas de departamento y facultad que las consideran como privilegios individuales.

- La segunda barrera se asocia al conocimiento residual que poseen las universidades sobre el PDI con discapacidad que forma parte de las propias instituciones. Nuestros resultados informaron que al bloqueo en el acceso de personas con discapacidad que registran las universidades debe sumarse el desconocimiento que registran sobre sus características y necesidades. Más de la mitad de las universidades participantes reconocieron no contar con información alguna sobre este colectivo, desoyendo las recomendaciones de la CRUE (2017) que acordó la elaboración de un registro de PDI con discapacidad que permitiera concretar su número y situaciones laborales.
- La tercera barrera hace referencia al anecdótico apoyo institucional que presta el sistema universitario español al PDI con discapacidad. Una vez dentro del sistema universitario, las personas con discapacidad enfrentan continuas situaciones de desigualdad como consecuencia de la ausencia de medidas de trato diferenciado que aseguren condiciones de igualdad de oportunidades en la carrera docente e investigadora. Nuestros resultados informaron que las medidas de apoyo disponibles se proyectan de forma diferenciada, tanto en el aspecto material (el catálogo de medidas disponibles en cada universidad) como subjetivo (a qué concretas



personas le son aplicables las mismas) y dependiendo de la regulación propia de cada institución. Más de las tres cuartas partes de las universidades españolas no cuentan con reglamentos internos destinados a la regulación de medidas de apoyo para el PDI con discapacidad, tal y como había encomendado la CRUE (2017). El compromiso institucional generalizado con el PDI con discapacidad apenas se concreta en la adopción de ajustes razonables individuales. A este respecto, téngase presente que la adopción de ajustes razonables, a la que tienen derecho todas las personas con discapacidad, resulta imperativa para la institución empleadora, aunque esta no haya previsto extremo alguno al respecto para su ejercicio. En menor medida, algunas instituciones han implementado otras actuaciones específicas de trato diferenciado como la reserva de plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida y la compatibilidad del horario laboral con el desarrollo de tratamientos de carácter médico, psicológico o rehabilitador. En cambio, la reducción de la carga docente en créditos u horas, que es la medida de trato diferenciado más demandada por nuestros/as participantes, solo ha sido considerada por siete universidades, todas ellas de titularidad pública.

- Esta falta de interés y débil apoyo institucional, unido a los efectos de una cultura institucional capacitista, genera en estos profesionales un sentimiento de invisibilidad permanente e importantes situaciones de estrés que agravan su salud física y mental y que genera la pérdida o reducción significativa de espacios y tiempos personales y familiares. Al mismo tiempo, también impactan en la forma en que se percibe y se trata a las personas con discapacidad en el ámbito universitario. Y, como recoge Echeita (2017), supone una verdadera barrera ante el derecho inalienable, no sujeto a disquisiciones técnicas, que poseen las personas con discapacidad de estar presentes, desarrollarse y participar en igualdad de condiciones en cualquiera de los roles posibles en todos los ámbitos educativos.

- La cuarta barrera está referida a los procedimientos estandarizados a los que continúan ancladas las universidades para la delimitación subjetiva que se realiza de los ajustes razonables y las medidas de trato diferenciado dirigidos al PDI con discapacidad. En la mayoría de los supuestos se exige la acreditación de discapacidad mediante un título habilitante, el certificado de grado de discapacidad con un reconocimiento igual o superior al 33 %. Este procedimiento fue regulado por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía y, aunque con alguna modificación, se mantiene desde entonces. Nuestros resultados han constatado que, por una parte, las limitaciones que enfrentan las personas con discapacidad son el resultado de deficientes condiciones contextuales que puede ser modificadas. Y, por otra parte, que los grados de discapacidad oficialmente reconocidos no siempre guardan una relación directa con las limitaciones declaradas por el propio PDI con discapacidad.
- La quinta barrera registrada pone de manifiesto que la accesibilidad universal continúa siendo una asignatura pendiente en nuestro sistema universitario. Aunque la accesibilidad es requisito de obligado cumplimiento en todas las políticas públicas y educativas, las universidades españolas mantienen preocupantes barreras de acceso y comunicación que impiden la plena participación del PDI con discapacidad. En este sentido, nuestros resultados registraron la permanencia de barreras físicas que impiden el tránsito libre y autónomo en el interior de los campus universitarios y que afecta a casi la totalidad de nuestros participantes con discapacidades físicas y/o sensoriales. Y también se han hecho eco de notorias limitaciones de accesibilidad en los entornos web donde el PDI gestiona, de forma cotidiana, procedimientos administrativos y académicos, tales como solicitudes de ayudas de investigación, permisos de desplazamiento o firma de actas académicas. Y en las



aplicaciones para dispositivos móviles de las plataformas educativas. A este respecto, conviene señalarse que estos obstáculos no solo afectan al PDI con discapacidad, sino que sus efectos limitantes son extensivos a toda la comunidad universitaria.

- La sexta barrera registrada en esta investigación se relaciona con las experiencias de discriminación individual declaradas por el PDI con discapacidad. Nuestros resultados también han permitido conocer que una parte del PDI con discapacidad son víctimas de rechazo y acoso laboral por parte de responsables y/o colegas de profesión. Estas inaceptables actitudes y comportamientos tienen su origen en las concepciones negativas sobre la discapacidad enraizadas en la academia. Desde esta mirada sesgada y reduccionista se cuestiona la capacidad de este colectivo para el desarrollo de tareas docentes e investigadoras y se presenta al PDI con discapacidad como una “carga” para el propio sistema. Cuando a las situaciones, anteriormente descritas, de exclusión colectiva se superponen otras de persecución individual puede afirmarse que el PDI con discapacidad es víctima de una doble discriminación en el sistema universitario español.
- La séptima barrera detectada afecta de manera particular a las mujeres que desempeñan una función docente y/o investigadora en nuestras universidades. Según informaron nuestras participantes, ninguna de ellas había liderado un equipo de investigación y tampoco ejercido cargo de representación institucional. A pesar de su preparación y dedicación profesional, estas profesionales nunca fueron vistas como posibles candidatas a liderar espacios de decisión, investigación o innovación universitaria. Igualmente, ellas mismas describieron las dificultades de conciliar la excesiva carga de trabajo, habitual en la academia, con las dificultades generadas por sistemas y entornos no adaptados y las responsabilidades familiares. Esto nos lleva a concluir que la superposición de los

efectos derivados de la norma capacitista y el orden patriarcal persistente en el interior de las universidades mantienen el llamado doble techo de cristal, que frustra las posibilidades de desarrollo profesional de las PDI con discapacidad por su condición de mujeres con discapacidad. En este sentido, coincidimos con Navarro y Ruiloba (2022) en señalar que urge el apuntalamiento de universidades más responsables e igualitarias que abanderen la diversidad y la perspectiva de género en el acceso y promoción a la función docente e investigadora de las personas con discapacidad.

Además de las barreras que impiden o dificultan el acceso y promoción profesional de las personas con discapacidad como parte del PDI universitario, esta investigación también se ha ocupado de identificar los recursos de apoyo con los que cuenta este colectivo a lo largo de su trayectoria profesional.

- El principal apoyo del PDI con discapacidad es la familia. Frecuentemente, nuestros resultados informaron que los miembros de la unidad familiar más cercanos son los que, en mayor medida, compensan o mitigan la falta de apoyo institucional, de toda índole, que enfrenta el PDI con discapacidad en su trayectoria profesional. Complementariamente, se confirmó que el soporte familiar desempeña una doble función. Por una parte, las familias procuran soporte económico y logístico para tareas de acompañamiento. Y por otra, se hizo evidente la incidencia positiva que la motivación y altas expectativas familiares durante las largas y difíciles carreras académicas del PDI con discapacidad.
- La resiliencia constituye el segundo de los apoyos del PDI con discapacidad. Aunque las dificultades impregnan la vida profesional de este colectivo que se ve obligado a realizar numerosos esfuerzos para contrarrestar los estereotipos negativos y limitantes que pesan sobre la discapacidad, gran parte de nuestros/as participantes explicaron que eran capaces de superar estas dificultades externas, e incluso otras propias de la discapacidad, gracias a su afán continuo de superación.



- Las medidas de trato diferenciado constituyen el tercer apoyo efectivo para este colectivo. Frente a la existencia de las políticas y prácticas institucionales que, como se ha recogido anteriormente, conducen a la exclusión sistemática del PDI con discapacidad, también se registraron otras acciones más puntuales, pero con un efecto amortiguador y compensador de la discriminación que afecta a este colectivo. La principal limitación de estas medidas reside en que, en algunos casos, solo se aplican para aquellas modalidades de contratación recogidas en la LOU. En cambio, no son consideradas para quienes ostentan una situación de mayor vulnerabilidad, el PDI con discapacidad en situación laboral temporal, parcial o becario/a.
- Finalmente, el cuarto recurso de apoyo para el PDI con discapacidad están siendo las entidades del tercer sector. Concretamente, los resultados obtenidos han destacado el efecto continuista del programa Becas Oportunidad al Talento de Fundación ONCE en los proyectos profesionales de este colectivo. Según han señalado algunos participantes, este programa ha supuesto un “puente, un salvavidas” en sus trayectorias profesionales, dada la baja tasa de implementación de la cuota de reserva para personas con discapacidad en las OEP y el reducido número de becas convocadas en los programas de formación del profesorado universitario y/o doctorado de los diferentes ministerios y/o comunidades autónomas.



DEMANDAS DEL PDI AL SISTEMA UNIVERSITARIO

Todas las universidades públicas y privadas poseen el compromiso ineludible de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en todos los estatus universitarios, encontrándose este fundamento recogido en un tratado de derechos humanos como es la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. A pesar de ello, esta investigación ha constatado que las personas con discapacidad experimentan una *doble discriminación* como parte del PDI universitario español. A este respecto, conviene no olvidar que el empleo universitario debe ser considerado como palanca de inclusión y, en consecuencia, es imprescindible que nuestras universidades adopten un papel proactivo en la construcción de entornos laborales abiertos e inclusivos. En esta línea, el trabajo realizado ha permitido la identificación de las principales acciones demandadas por el PDI con discapacidad, tanto a responsables políticos con competencia en la materia como a líderes y gestores/as universitarios/as. Se trata de medidas que deben acometerse sin dilación y con la mayor urgencia posible, ya que están alineadas con la CDPD y la Agenda 2030 (ODS-4), al tiempo que aseguran el bienestar y desarrollo profesional de este colectivo.

1. Las universidades públicas deberán cumplir obligatoriamente con la cuota del 7 % de reserva para personas con discapacidad prevista en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y, en su caso, en la normativa autonómica de aplicación. Esta medida de acción positiva debe hacerse efectiva para todas las categorías profesionales de personal docente e investigador, es decir, tanto para aquellas de funcionarios y funcionarias de los cuerpos docentes universitarios y personal contratado que integran las Ofertas de Empleo Público^[3] como para el resto de las convocatorias de contratación laboral temporal (profesor/a ayudante doctor/a, profesor/a sustituto/a interino/a y profesor/a asociado/a). Esta medida debe permanecer vigente hasta garantizar que el 2 % del PDI lo conformen personas con discapacidad.

Dado el incumplimiento reiterado de esta medida por la mayor parte de universidades españolas, se sugiere que se adopten mecanismos de vigilancia autonómicos que repercutan, en caso de incumplimiento, en la financiación pública que estas instituciones reciben por parte de las comunidades autónomas. Igualmente, las universidades privadas con más de 50 trabajadores/as deben ajustarse a la normativa vigente y tomar las medidas necesarias que aseguren que el 2 % de los trabajadores/as de todas las categorías docentes y de personal investigador son personas con discapacidad. El cumplimiento de esta medida deberá estar sometido igualmente a mecanismos de vigilancia.

2. Las universidades públicas, a tenor de lo recogido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, deben ofrecer con carácter obligatorio en sus respectivos portales de transparencia y/o sitios webs información desglosada y anonimizada sobre el porcentaje y características sociolaborales de personas con discapacidad que

^[3] A lo largo de este documento se detallan ejemplos y buenas prácticas de cómo algunas instituciones lo están implementando, que pueden servir de ejemplo al resto de universidades públicas.



integran sus plantillas de PDI. La disponibilidad de esta información pondría de manifiesto el cumplimiento o no de la normativa legal por parte de estas instituciones y supondría la superación de los procesos de invisibilidad que afectan a este colectivo.

3. Todas las universidades deberán asegurar la participación del PDI con discapacidad en los programas de formación y movilidad reconocidos en el artículo 80 del Anteproyecto de LOSU. Con esta finalidad, tanto la información como el desarrollo de actividades incluidas en los planes plurianuales de formación permanente deberán ofrecerse en formatos y entornos accesibles. En cuanto a los programas de movilidad, se subraya la especial necesidad de participación de las personas con discapacidad en estas acciones donde se encuentran infrarrepresentadas. Para ello, se hace necesario la regulación de ayudas y/o incentivos económicos dirigidos a sufragar gastos derivados de la participación en programas de movilidad internacional. Estas ayudas podrán ir dirigidas tanto a la adquisición de soportes técnicos, materiales, gastos desplazamientos, asistencia personal u otros necesarios para el normal desarrollo de la actividad por parte de la persona con discapacidad.

4. Las universidades españolas deben superar el modelo médico enraizado en sus culturas y gran parte de sus políticas y prácticas. La respuesta institucional al PDI con discapacidad no puede hacerse efectiva solo en aquellos casos en los que el PDI posea un certificado oficial de grado de reconocimiento de una discapacidad igual o superior al 33 %, ni tampoco puede variar en función del grado de discapacidad reconocido. Las universidades deben establecer Protocolos Individualizados de Evaluación de situaciones de déficits de salud e interacción con las barreras contextuales que permitan la valoración de las condiciones estructurales y particulares que operan en cada caso y la aplicación de la medida más oportuna, así como cualquier actuación que suponga la eliminación de las barreras que obstaculicen un efectivo desarrollo profesional para el PDI con discapacidad o déficit de salud.

5. Sin perjuicio de lo anterior, y de acuerdo con la Ley de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social y con el acuerdo adoptado por la CRUE (2017), se considera obligatorio que todas las universidades públicas y privadas cuenten con un Reglamento de Régimen Interno de Medidas de Apoyo al PDI que aseguren que este colectivo acceda y promocione en la carrera docente e investigadora en igualdad de condiciones. Estas medidas consideradas “de mínimos” deben mantenerse el tiempo suficiente para revertir los procesos de desigualdad y exclusión que las motivaron. Entre las medidas imprescindibles se destacan:

Medidas de apoyo a la función docente:

Posibilidad de reducción de la actividad docente e investigadora asignada anualmente en créditos u horas, de acuerdo con las necesidades de ajustes presentadas por PDI con discapacidad y siempre que sea solicitado por el propio/a interesado/a.

Disponibilidad de los productos de apoyo específicos por razón de discapacidad, siempre y cuando las necesidades específicas del trabajador no puedan ser subsanadas mediante la adaptación del puesto de trabajo.

Elaboración de un Protocolo de Detección de Necesidades de Accesibilidad que pueda ser cumplimentado por el PDI con discapacidad y/o movilidad reducida con anterioridad a la asignación de espacios de trabajo en sus respectivas universidades. En cualquier caso, deberán reagruparse todos los espacios de trabajo del PDI con movilidad reducida en dependencias accesibles y un mismo edificio, siempre que se solicite por parte del interesado/a. Igualmente, se permitirá la opción de teletrabajo en aquellos casos en que se justifique debidamente con el objetivo de minimizar el impacto de las limitaciones ambientales.



Disponibilidad de ayudas al desplazamiento directas para el PDI con movilidad reducida y/o con dificultades destinadas a facilitar el acceso en condiciones oportunas al puesto de trabajo. Estas ayudas podrán ser sustituidas por la disponibilidad de un servicio de traslado desde el domicilio familiar a las instalaciones universitarias con el que ya cuenta alguna universidad pública.

Regulación para el PDI con discapacidad de una reducción de dos años en el periodo evaluado en la solicitud de complementos retributivos propios, años sabáticos o cualquier otra acción ligada a los programas propios de investigación, docencia y gestión universitaria cuando se haya visto obligado/a a reducir su actividad por baja o excedencia superior a 16 semanas continuadas debido a condiciones de enfermedad o discapacidad.

Transformación de todas las instalaciones, entornos de aprendizaje y gestión docente en espacios accesibles, de acuerdo con los criterios de accesibilidad recogidos en la normativa vigente. Igualmente, deberá garantizarse la accesibilidad de materiales e instrumentos de uso en el desempeño profesional durante todo el curso académico.

Disponibilidad de sistemas de trabajo y comunicación alternativos y adaptados a las necesidades del PDI con discapacidad. En este sentido, deberá asegurarse:

- Servicios de interpretación de lengua de signos o medios de apoyo a la comunicación oral, o de comunicación alternativa, para facilitar la accesibilidad a la información y comunicación en los diferentes espacios y actividades de la vida universitaria para el PDI con discapacidad auditiva que lo solicite.
- Sistemas aumentativos y alternativos, tales como braille, dispositivos multimedia, etc., adaptados a las necesidades del PDI con discapacidad visual que lo solicite.

Medidas facilitadoras de la actividad investigadora:

Regulación de ayudas y/o incentivos económicos a la investigación dirigidas a sufragar gastos ocasionados por la falta de apoyos o barreras contextuales que dificulten la participación en actividades y estancias de investigación del PDI con discapacidad. Estas ayudas podrán ir dirigidas tanto a la adquisición de soportes técnicos, materiales, como a gastos de desplazamiento y asistencia personal.

Aplicación del 7 % de la cuota de reserva para personas con discapacidad en todas las convocatorias de programas de Formación Docente e Investigador y programas de Ayudas a la Investigación aprobadas por cualquier institución pública que forme parte del sistema universitario español.

Incremento de una bonificación extraordinaria en el baremo de evaluación de proyectos de investigación aprobados en convocatorias públicas a aquellas propuestas que incorporen, como parte del equipo de investigación, a un investigador/a con discapacidad.

6. Las universidades deben garantizar que la totalidad de la información destinada al PDI se ajuste a las pautas del diseño universal y de accesibilidad para el contenido 2.1 definidas por la W3C, y la norma EN 301 54 sobre requisitos de accesibilidad de productos y servicios TIC aplicables en la contratación pública en Europa. Concretamente debe asegurar esta condición:

Información relativa a los procesos de contratación y/o promoción laboral del PDI.

Información relativa a las ayudas y/o becas de investigación y movilidad dirigidas al PDI.



Información relativa a los planes y actividades de formación continua para el PDI.

En todas las bases de datos científicas disponibles en cada institución universitaria.

7. Integración en los planes de igualdad universitarios de medidas específicas destinadas a prevenir la discriminación interseccional que, en el ámbito universitario, está afectando a las mujeres PDI con discapacidad. Cada universidad debe evaluar las situaciones específicas que afectan a sus docentes e investigadoras y articular los sistemas de prevención y compensación necesarios.

8. Fomento de programas de estudio de máster, doctorado sobre discapacidad, así como de líneas de investigación que aborden la discapacidad de manera central o transversal desde una perspectiva crítica y en relación con los distintos ámbitos de acción pública.

En cuanto a Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y la posterior resolución de la dirección de la ANECA por la que se hacen públicos los criterios y principios de equidad e igualdad de oportunidades en las evaluaciones del profesorado universitario y personal investigador, se solicita:

9. La revisión de los baremos aplicados por la ANECA conforme a los principios de equidad e igualdad de oportunidades en las evaluaciones del profesorado universitario y personal investigador y de la actividad investigadora del PDI (Sexenios). A este respecto se demanda, además de las medidas ya consideradas por esta entidad, las siguientes:

El establecimiento de la valoración de la situación de discapacidad a efectos del cumplimiento de determinados apartados como pudieran ser los méritos de investigación, particularmente los relacionados con la dirección de proyectos de investigación o los méritos relativos a publicaciones. Todo ello, ante la evidencia de las notables dificultades que encuentran aún en nuestros días las personas con determinadas patologías en el cumplimiento de estas exigencias (personas con discapacidad sensorial o psíquica, principalmente) en el desempeño de estas actividades.

Excepción a las personas con discapacidad superior al 33 % del cumplimiento de, al menos, el 50 % de los méritos de investigación, particularmente de aquellos relacionados con la dirección de proyectos de investigación, otorgándoles el 50 % de la puntuación asignada en cada caso a dicho mérito.

Excepción a las personas con discapacidad superior al 33 % del cumplimiento de al menos, el 25 % de los méritos relativos a publicaciones, otorgándoles el 25 % de la puntuación asignada en cada caso a dicho mérito.

En convocatorias de evaluación de la actividad investigadora (sexenios), introducción de disposiciones inclusivas como, por ejemplo, la constitución de grupos igualitarios de concurrencia, a los que solo tuvieran acceso las personas con discapacidad superior al 33 %. Con ello, se garantizaría la igualdad proclamada en la CE y se evitaría la situación actual discriminatoria que obliga a las personas integradas en este colectivo a presentar sus solicitudes de acreditación y de sexenios en grupos desiguales, haciéndolos de peor condición y eliminando de facto la posibilidad real de ejercicio de sus derechos de acceso, promoción interna y productividad.



10. Finalmente, y con carácter general, se solicita que todas las universidades públicas y privadas promocionen una cultura universitaria inclusiva que reconozca y valore toda la diversidad presente en nuestra sociedad. A este respecto, se hace imprescindible recordar que la construcción de comunidades universitarias diversas e inclusivas constituyen una oportunidad de enriquecimiento para todos y todas.



REFERENCIAS

- Berghs, M. (2015). Radicalising ‘disability’ in conflict and post-conflict situations. *Disability & Society*, 30(5), 743-758.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2015.1052044>
- Brown, N. y Ramlackhan, K. (2022). Exploring experiences of ableism in academia: A constructivist inquiry. *Higher Education*, 83, 1225–1239.
<https://doi.org/10.1007/s10734-021-00739-y>
- Campbell, F. (2008). Exploring internalized ableism using critical race theory. *Disability & Society*, 23(2), 151-162.
<https://doi.org/10.1080/09687590701841190>
- Campoy, I. (2004). Una revisión de la idea de dignidad humana y de los valores de libertad, igualdad y solidaridad en relación con la fundamentación de los derechos. *Anuario de Filosofía del Derecho*, XXI, 143-166.
- Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (2018). *Investigación sobre la aplicación de la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*. COCEMFE.

- Conferencia de Rectores Universidades Españolas (2017). *Recomendaciones para el establecimiento de una reserva de plazas de personal docente e investigador a favor de las personas con discapacidad*. CRUE.
- De Asís, R. (2018). De nuevo sobre los ajustes razonables. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 3, 101-119.
- De Lorenzo, R. (2017). Las personas con discapacidad como personal docente investigador en la universidad: cuota de reserva y otras medidas de acción positiva. *Anales de derecho y discapacidad*, 2, 87-106.
- Díaz, E. (2017). *El acceso a la condición de ciudadanía de las personas con discapacidad en España. Un estudio sobre la desigualdad por razón de discapacidad*. CINCA.
- Echeita, G. (2017). Educación inclusiva. Sonrisas y lágrimas. *Aula Abierta*, 46(2), 17-24. <https://doi.org/10.17811/rifie.46.2.2017.17-24>.
- Fundación Universia (2021). *Universidad y discapacidad. V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*. Fundación Universia.
- Fundación Universia (2016). *Guía de atención a la discapacidad en la universidad*. Fundación Universia.
- García-Añón, J. (1999). El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativas. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 2, 6-21.
- García González, J. M. *et al.* (2021). Barriers in higher education: perceptions and discourse analysis of students with disabilities in Spain. *Disability & Society*, 36(4), 579-595. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1749565>



- Giménez, D. (1999). *Una manifestación polémica del principio de igualdad: acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*. Tirant lo Blanch.
- Güendel, L. (2003). *Por una gerencia social con enfoque de derechos*. Institut Internacional de Governabilitat de Catalunya.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill
- Instituto Nacional de Estadística (2021). *El Empleo de las Personas con Discapacidad*. Notas de prensa. INE.
- Jiménez, A. (2007). Conceptos y tipología de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes. En R. de Lorenzo y L. C. Pérez. (Eds.), *Tratado sobre discapacidad*. Thompson Reuters Aranzadi.
- Márquez, C. (2021). El compromiso de las universidades públicas españolas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Anales de derecho y discapacidad*, 6, 105-122.
- Márquez, C., et al. (2020). *Inclusión del Personal Docente e Investigador con discapacidad en el sistema universitario en España. I Informe de Resultados y Recomendaciones*. Fundación ONCE, Fundación Universidad Autónoma de Madrid, Fundación Derecho y Discapacidad y CERMI.
- Ministerio de Universidades (2021). *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español*. Ministerio de Universidades.
- Moriña, A., et al. (2020). Training Needs of Academics on Inclusive Education and Disability. SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/2158244020962758>

- Moses, M. (2010). Moral and instrumental rationales for affirmative action in five national contexts. *Educational Researcher*, 39(3), 211-228.
- Navarro, R. y Ruiloba, J. M. (2022). ¿Administraciones públicas inclusivas?: la implementación de la normativa sobre el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo público. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 28, 112-126. <https://doi.org/10.24965/gapp.i28.10901>
- ODISMET (2020). *Informe 6 del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo*. Fundación ONCE.
- Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En L. Barton (Eds.), *Discapacidad y sociedad* (pp.19-33). Morata.
- Organización de Naciones Unidas (2016). *Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su Observación General N.º 3 sobre las mujeres y las niñas con discapacidad*. Organización de Naciones Unidas.
- Organización de Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Organización de Naciones Unidas.
- Organización de Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.
- Orupabo, J. y Mangset, M. (2021). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the ‘black box’ of academic hiring. *Sociology*. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>



- Palacios, A. y Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La Bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Diversitas-AIES.
- Sanmiquel, L. y Pujol, J. (2020). Putting emotions to work: the role of affective disablism and ableism in the constitution of the dis/abled subject. *Disability & Society*, 35(4), 542-569. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1650719>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación Educación. *Revista do Centro de Educação*, 31(1), 11-22.
- Rueda, J. A. (2021). *La reserva de empleo para personas con discapacidad en España. Consideraciones y propuestas desde el modelo relacional de la discapacidad*. Laborum.

SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL

Carmen Márquez Vázquez (Directora)



En la presente investigación, *Situación del personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario español*, dirigida por la doctora Carmen Márquez Vázquez, se examina con amplitud la situación de las personas con discapacidad como Personal Docente e Investigador (PDI) en el sistema universitario español.

A este objetivo general, se llega a partir de abordajes específicos en esferas como el porcentaje de personas con discapacidad que forman parte de las universidades españolas como PDI; las medidas de apoyo instauradas por las universidades españolas destinadas a facilitar la participación de personas con discapacidad en la carrera docente e investigadora; las barreras que están limitando el acceso y/o el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en esta carrera y los apoyos con los que cuentan las personas con discapacidad para acceder y progresar como PDI.

Los resultados acreditados evidencian un estado de incumplimiento generalizado de los imperativos éticos y legales que retratan a las universidades españolas como entornos escasamente inclusivos, muy lejanos aún de unos estándares mínimos aceptables en materia de participación de las personas con discapacidad en el plano docente e investigador.

Promovida por la Fundación ONCE y la Fundación Derecho y Discapacidad, con la colaboración de la Universidad Autónoma de Madrid, esta completa investigación es objeto de publicación por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) como material de base para fundar una acción de incidencia política ante los instancias decisorias del sistema universitario español dirigida a que la inclusión laboral y los apoyos sean una realidad para todos los miembros con discapacidad de la comunidad universitaria, comprendido el personal docente y el investigador.

Acceso digital:

Con el apoyo de:

