

LA INCLUSIÓN

de las

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

en el

SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL

Informe cualitativo

Análisis de los grupos de interés

RESUMEN EJECUTIVO

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Análisis y resultados	3
2.1. Contextualización y situación actual	4
2.1.1. Evolución de la inclusión en las universidades. Avances y sombras	4
2.1.2. Políticas y normativas reguladoras de funcionamiento. Ley Orgánica del Sistema Universitario-LOSU	5
2.2. Los Servicios de Atención a la Discapacidad	7
2.3. Acceso y transición	8
2.4. La inclusión en el progreso universitario	10
2.4.1. La accesibilidad universal y el diseño para todas las personas	10
2.4.2. La formación en inclusión y la atención a la discapacidad	11
2.4.3. La participación del alumnado en la vida universitaria	12
2.4.4. Prácticas académicas curriculares y extracurriculares	13
2.4.5. Egreso y mercado laboral	14
2.4.6. El PDI y su inclusión en las universidades	14
2.4.7. Identificación con la condición de discapacidad y discriminación	15
2.5. El papel de la Fundación ONCE	16
3. Conclusiones	17
4. Conclusiones por grupos de interés	19
5. Recomendaciones	20
6. Resumen Final	24

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años las universidades españolas han hecho un gran esfuerzo por mejorar sus políticas de atención e inclusión de las personas con discapacidad, unido a la progresiva aprobación de políticas generales orientadas hacia la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Así, por ejemplo, la representación de las personas con discapacidad en el ámbito universitario es cada vez mayor y la situación en las mismas ha mejorado notablemente.

Paralelamente, la Fundación ONCE, cuenta con programas operativos en el sistema universitario para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Estos programas se enfrentan a nuevos retos, unidos, entre otros factores, al desarrollo normativo en materia de Universidades, como la aprobación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario –LOSU.

En este contexto de cambio y adaptación a la nueva normativa es necesario conocer la situación, necesidades, expectativas y retos futuros a los que nos enfrentamos sobre la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

El objetivo de este estudio ha sido conocer el estado de situación de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas a través de las opiniones de los principales grupos de interés implicados, así como estudiar el papel y las posibles vías de actuación de la Fundación ONCE para responder mejor a las expectativas de estos grupos de interés.

Se ha utilizado metodología de investigación cualitativa, mediante la realización de grupos focales y entrevistas en profundidad con los principales grupos de interés: Equipos rectorales competentes en la materia, responsables de los Servicios de Atención a la Discapacidad, PDI experto en discapacidad, estudiantado con discapacidad —matriculado y egresado—, PDI con discapacidad y otras entidades aliadas en la materia (Fundación Universia, CRUE, ANECA y ESN).

Se han realizado un total de 23 sesiones para la recogida de información —12 grupos focales y 11 entrevistas en profundidad—. En las sesiones han estado representadas la gran mayoría de las universidades públicas, en concreto 40 de un total de 48.

2. ANÁLISIS Y RESULTADOS

El análisis de la información recogida se ha realizado desde un enfoque metodológico cualitativo. Según la naturaleza de los datos, se ha realizado un análisis del discurso y mediante un proceso sistemático de codificación, con la posterior extracción de referencias

literales de las personas participantes, se han combinado elementos deductivos e inductivos para contribuir al análisis profundo de la narrativa sobre el tema.

2.1. Contextualización y situación actual

2.1.1. Evolución de la inclusión en las universidades. Avances y sombras

La inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas ha experimentado una evolución positiva en los últimos años. Uno de los avances percibidos es el aumento progresivo en la matriculación del alumnado con discapacidad durante la última década. Este aumento ha supuesto la visibilización de las personas con discapacidad en este espacio que, unido a normativas que han regulado medidas específicas de inclusión educativa, ha contribuido al fomento de la atención del alumnado con discapacidad y la garantía de sus derechos. En la actualidad, la normalización de las personas con discapacidad en las universidades está en proceso de cambio.

«Desde que tenemos registro, sobre todo de estudiantado con discapacidad, pues prácticamente hemos triplicado o duplicado los números... ha ido progresivamente aumentando el número de estudiantes con discapacidad». | **Equipo Rectoral**

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

«Yo llevo 22 años trabajando, y esto ha sido un cambio a mejor sin duda, los servicios están más consolidados, los profesionales estamos mejor valorados». | **SAD**

Sin embargo, a pesar de las políticas inclusivas y el reconocimiento de los logros alcanzados se perciben brechas y desafíos. Queda manifiesta la necesidad de seguir avanzando, puesto que este avance y evolución es más lenta y débil de lo esperado, señalando así el largo camino aún por recorrer en la consecución de la inclusión educativa, insuficiente para garantizar una respuesta acorde a las necesidades de las personas con discapacidad. Además, siguen presentes actitudes y creencias negativas sobre la discapacidad, arrastradas desde la visión discriminatoria y asistencialista de hace décadas. Siguen pues presentes en algunas prácticas prejuicios y estereotipos capacitistas.

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

«Por un lado, ya te digo, tengo una percepción muy positiva de lo que viene ocurriendo en los últimos años, y que cada vez está más presente, al menos el término, no quiero decir que se implementen verdaderamente políticas, pero por otro lado, cuando escarbas un poco, te das cuenta de que todavía falta muchísimo por hacer». | [PDI experto en discapacidad](#)

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

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

Los grupos de interés manifiestan que la nueva ley orgánica promueve políticas inclusivas, suponiendo un punto de inflexión y un impulso para seguir avanzando en éstas. Se percibe también como un respaldo y una garantía jurídica para las acciones de inclusión en las universidades por la obligatoriedad en la aplicación de algunas medidas y prácticas inclusivas.

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

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

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

La implementación de la LOSU ha generado cierta confusión por la nueva estructura de los servicios, puesto que en algunas universidades era distinta a la que se establece, así como por la obligatoriedad de elaboración del Plan de Inclusión y No Discriminación en el que

no se especifica si hay que contemplar todas las discriminaciones o haya que establecer diagnósticos y actuaciones diferentes en función del grupo al que se dirigen. Además, porque la LOSU habla de personas con discapacidad, y en los SAD se atiende también al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, con un aumento bastante significativo en los últimos años. También se muestran reticencias con la nueva ley debido al incumplimiento en las universidades de normativas relacionadas con la discapacidad.

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

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

A pesar de la percepción del potencial de la nueva ley para avanzar en políticas públicas de inclusión, se expresa la necesidad de un sistema de financiación adecuado y un compromiso real por parte de los equipos de gobierno universitarios. Además, se demanda consolidación a través de estructuras que garanticen las políticas.

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

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

Se destaca la necesidad de la transversalidad de las políticas de inclusión en las instituciones universitarias. Ésta es valorada además por su función de sensibilización para el cambio cultural necesario en la inclusión de las personas con discapacidad.

«Actitud y conocimiento sobre lo que es la inclusión, transversalización de políticas, y con eso, con eso al menos yo creo que lograríamos que la sensación de una persona con discapacidad dentro de su paso por la universidad sea mucho más positiva». | PDI experto en discapacidad

También se considera fundamental la participación de las propias personas con discapacidad en la toma de decisiones como beneficiarias de las medidas para dar cobertura a sus propias necesidades.

«Nosotros somos los que sabemos y os ofrecemos la información sobre vosotros mismos, ¿no?, pero los colectivos no participan, ¿no? Y esto es lo que se ve un poco en la universidad, falta participación real de los colectivos con discapacidad en todo, absolutamente en todo». | PDI experto en discapacidad

2.2. Los Servicios de Atención a la Discapacidad

La situación de los Servicios de Atención a la Discapacidad es bastante crítica debido a la falta de recursos y de personal técnico para atender el volumen actual de personas con discapacidad y los nuevos perfiles detectados, principalmente alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) y con trastornos de salud mental.

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

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

La nueva estructura de Unidades de Atención a la Diversidad y Servicios de Atención a la Discapacidad se percibe confusa y difícil de implementar, generando diferencias en su aplicación entre distintas universidades. Aunque se valora la intención de mejorar la atención a personas con discapacidad, la reordenación de Vicerrectorados y Servicios ha complicado su adaptación. Se reivindica que estos servicios no deberían perder sus señas de identidad.

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

Además, se señala la necesidad de un sistema de financiación adecuado que acompañe la ejecución de esas medidas y que garantice la calidad de la atención en estos servicios.

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

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

Las unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad identifican la necesidad de contar con una estructura que homogenice la atención en todas las universidades, que blinde y que garantice la respuesta a la discapacidad con los mismos criterios.

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

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

Otro problema expresado es que a pesar del contacto con el alumnado con discapacidad que se realiza desde los SAD, existe un número de alumnos y alumnas que no acuden —y no son contactados— aún necesitando esa atención personalizada, porque no están identificados en la matrícula o por las limitaciones en la protección de datos. Por su parte, el alumnado también indica el desconocimiento de las Unidades y Servicios de Atención a la Discapacidad en las universidades, circunstancia que en algunos casos ha conllevado a no haber disfrutado de ninguna medida de apoyo. Además, la estigmatización social sobre la discapacidad puede llevar a algunos/as estudiantes a no identificarse abiertamente con su situación y no hacer uso de estos servicios.

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

2.3. Acceso y transición

Se observa un proceso relativamente normalizado en el acceso y la transición del alumnado con discapacidad a la universidad. En general, las pruebas de acceso a la universidad y la realización de las posibles adaptaciones suelen prepararse previamente, desde la adaptación de las pruebas de acceso a la coordinación para ofrecer otros apoyos necesarios, con programas específicos de transición y acogida. El alumnado también suele manifestar su

satisfacción con el proceso, valorando además positivamente el trabajo realizado por la Fundación ONCE en esta etapa.

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

«Yo tengo un programa de tránsito, y ese programa de tránsito yo lo hago con la Delegación de Educación, yo me siento con la Delegación de Educación (...), tenemos un programa de tránsito donde aparece una zona de orientación y año a año nos vemos tres o cuatro veces, lo que son los responsables de orientación de los centros, se hacen los cursos en la Universidad, nosotros vamos a los centros». | **Equipo Rectoral**

«Se manifiesta que es necesario trabajar en etapas educativas previas e incentivar la promoción de alumnado hacia etapas educativas superiores y superar la brecha existente en el porcentaje de matriculación de alumnado con discapacidad, debido a la situación de desigualdad de la que parten. El papel de los Equipos y Departamentos de Orientación Educativa en etapas previas es esencial». | **PDI experto en discapacidad**

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

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

Se manifiesta un debate abierto sobre el acceso de personas con discapacidad intelectual a las universidades, presentando dos posturas encontradas entre las personas entrevistadas: aquel discurso que indica desacertada la presencia de alumnado con discapacidad intelectual en las universidades, aludiendo a la «capacidad intelectual», pero también aquel que aboga por visibilizar e incorporar a alumnado con discapacidad intelectual a las aulas universitarias, entre otros motivos, para ser universidades inclusivas. No obstante, los programas Universidad y Campus inclusivos de la Fundación ONCE cuentan con un alto grado de aceptación.

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

2.4. La inclusión en el progreso universitario

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

Algunos obstáculos, como la falta de accesibilidad en espacios físicos dificulta la inclusión real. Adoptar un enfoque desde la accesibilidad universal de todos los espacios, de los materiales y de los contenidos digitales y el diseño para todas las personas es mencionado como prioritario para garantizar la inclusión, pero enfrenta desafíos en su implementación. Esta falta de accesibilidad es considerada como una asignatura pendiente y una de las causas que explica la preferencia del alumnado en la matriculación de universidades a distancia.

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

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

■ ADAPTACIONES

A pesar de que las universidades suelen realizar ajustes razonables y adaptaciones, se evidencian bastantes carencias y dificultades en su aplicación, especialmente visible desde la narrativa del alumnado. La realización de éstas es inconsistente y desigual entre universidades, generando diferencias importantes entre ellas. Algunas cuentan con normativa para estandarizar y garantizar su realización, incluso mediante la obligatoriedad. En otras, la realización de las adaptaciones está menos estructurada y planificada, sujeta a veces a la discrecionalidad del profesorado. Se manifiesta por tanto la necesidad de asegurar su cumplimiento y contar con criterios unánimes en todas las universidades para su garantía.

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

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

Algunas barreras, como las actitudes negativas del profesorado dificultan el progreso del alumnado con discapacidad, entre otras, por la renuncia del alumnado o el desinterés en solicitar adaptaciones como consecuencia de la estigmatización que puede suponer. El alumnado señala las creencias del profesorado para explicar algunas de las reticencias de éste en realizar adaptaciones, como la percepción de que es una facilidad o ventaja respecto al resto del alumnado.

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

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

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

La falta de formación del profesorado en inclusión y en atención a la discapacidad es señalada como la principal barrera para una adecuada atención a la discapacidad. Existe consenso en todos los grupos de interés en advertir la importancia de la formación y de la sensibilización de toda la comunidad universitaria para promover el cambio de actitudes hacia la discapacidad, factor imprescindible para garantizar la igualdad de oportunidades. En concreto, la formación del profesorado en metodologías inclusivas, como Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), es visto como un elemento clave para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en las aulas.

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

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

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

2.4.3. La participación del alumnado en la vida universitaria

Existe una baja participación del estudiantado con discapacidad en la vida universitaria, entendida ésta como actividades extracurriculares y fuera del ámbito de las clases. Las causas que motivan la baja participación están relacionadas con la falta de adaptación de los servicios extracurriculares, la necesidad de un mayor esfuerzo comparativo con el resto de alumnado y la dificultad de compaginar con el día a día de las clases.

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

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

La participación del alumnado con discapacidad en los órganos de representación es escasa. El contexto de participación en general es bajo, es decir, el alumnado tiende a no comprometerse en tareas de representación, pero en el caso del alumnado con discapacidad la participación es menor, entre otros, por el sobre esfuerzo que supone asumir más responsabilidades. No obstante, se concluye que debe promoverse la participación entre la población universitaria con discapacidad para que sus reivindicaciones tengan voz propia.

«Hemos casi duplicado el número de estudiantes con discapacidad en los últimos dos, tres años, casi duplicado, y seguimos sin tener ningún tipo de representación de estudiantado con discapacidad en ningún órgano colegiado importante de la casa». | **Equipo Rectoral**

«Hay que promocionar, no solamente la asociación de alumnos sino también la participación en órganos de representación, miembros de Claustro, tanto en PDI, como en PAS, como en estudiantes, que hay un claustro también de estudiantes, y eso hay que promoverlo desde arriba». | **PDI experto en discapacidad**

De igual modo, entre el estudiantado con discapacidad apenas se registra movilidad internacional. Se señala como uno de los principales déficits de las acciones inclusivas. A pesar de los recursos destinados, las causas de la baja movilidad son la dificultad que plantea la adaptación a un nuevo entorno, la necesidad de apoyos o el tipo de discapacidad.

«Lo entiendo, porque han tenido que superar múltiples barreras, y una vez que se adaptan a su entorno, pues irse a un país diferente, en el que no sabes si vas a tener las prestaciones que necesitas, pues de alguna manera limita mucho, e incluso las familias». | **Equipo Rectoral**

«Muchos de nosotros evitamos, o por lo menos no tenemos la oportunidad de vivir esa experiencia, por la patología, también por la dependencia a unos cuidados en casa, pues no puedes irte fuera, no existe la opción, ni siquiera exploré la posibilidad a nivel universitario porque a nivel de salud y de otros factores no, no podía asumirlo». | **Egresada**

2.4.4. Prácticas académicas curriculares y extracurriculares

El alumnado con discapacidad tiene más dificultades para la realización de prácticas curriculares y extracurriculares, debido al menor abanico de ofertas disponibles conforme a su situación y por los problemas en las adaptaciones al puesto necesarias. Como contrapartida, se valora positivamente la labor desarrollada por la Fundación ONCE con la oferta de becas de prácticas, como las becas Fundación ONCE-CRUE.

«Pero a pesar de estas adaptaciones creo que el número de opciones para realizar prácticas es en general más limitado para personas con discapacidad». | **Estudiante**

«Yo hace tres años me apunté y no me consiguieron asistente personal, la beca de prácticas sí, pero no asistente personal, así que tuve que rechazarla. Y al siguiente año, que fue el año pasado, sí que la ONCE me consiguió, me subvencionó asistente también y pude ir a las prácticas de la beca de prácticas Fundación ONCE CRUE». | **Estudiante**

2.4.5. Egreso y mercado laboral

Las universidades cuentan con diferentes programas que ayudan en la orientación laboral y en la búsqueda de empleo dirigida hacia personas con discapacidad. Sin embargo, informan que existe un desconocimiento sobre la inserción laboral por la falta de seguimiento del estudiantado egresado con discapacidad en esta etapa, debido a la carencia generalizada de programas de seguimiento y de información.

«De los egresados hay dos programas, ya te estoy diciendo, uno es el de emprendimiento y otro el de ocupación, entonces hay una persona que los orienta, los atiende, y a partir de ahí va remitiéndolo. A ver, es que como ahora todo es virtual, se le entrevista personalmente u online, lo que quiera, mete su currículum, le enseñan a hacer el currículum, ¿vale?». | SAD

«El alumnado que sale en nuestra universidad no se hace nada para el alumnado que sale, después de haber pasado y sobrevivido al sistema universitario pues, teniendo una discapacidad que, a veces, no se es tan sensible, pues hay muy poca, muy poco seguimiento acerca de cómo es su inserción sociolaboral, queda dentro del cajón de toda la inserción sociolaboral del alumnado en general». | PDI experto en discapacidad

La inserción laboral del alumnado con discapacidad presenta diferentes barreras, como las limitaciones que la propia discapacidad pueda presentar en el desempeño del puesto y las adaptaciones o recursos que pueda necesitar para la adaptación. Así mismo, el alumnado es cuestionado y puesto en duda al ser comparado con el resto de compañeros y compañeras de profesión sin discapacidad.

«Cuando egresan, evidentemente hay estudiantes que tienen graves dificultades para incorporarse a la vida activa digamos, sobre todo los que tienen grandes discapacidades, por mucho acompañamiento que puedan tener, ahí es necesaria una política activa desde los centros de integración social, desde las entidades que les acompañan, pero así y todo hay dificultades». | Equipo Rectoral

«El problema es que la gente lo que dice es ‘yo necesito a alguien que me ayude a sacar trabajo’ y lo que asocian es la discapacidad a un problema, ¿por qué se asocia a un problema?, pues porque tenemos un reto ahí». | SAD

2.4.6. El PDI y su inclusión en las universidades

La principal dificultad en la inclusión desde la narrativa del PDI está relacionada con el avance y promoción de su carrera docente e investigadora y las actitudes discriminatorias presentes en las universidades. Uno de los aspectos clave en este progreso es la limitación, o

incumplimiento, de la reserva de plazas para PDI con discapacidad. También están presentes estereotipos y prejuicios en torno a la discapacidad que dificultan su inclusión con total normalidad.

«Pero el quid de la cuestión es cómo entran esos PDI, que es justamente con la figura más baja en categorías académicas, que es el ayudante doctor, y yo he visto muy pocas universidades que convocan plaza estudiante doctor específicas para discapacidad». | **PDI experto en discapacidad**

«Si te llega un profesor, si llega un profesor ciego aquí, no está preparada la institución, ya no es por la accesibilidad, es por mil razones, ¿verdad? Porque va a encontrar unas actitudes totalmente negativas de sus compañeros porque solicite cosas que son lógicas en un puesto de trabajo». | **PDI experto en discapacidad**

2.4.7. Identificación con la condición de discapacidad y discriminación

El alumnado está sometido a procesos de discriminación y exclusión social en su vida universitaria. Percibe la universidad bajo un clima de incompreensión de la discapacidad, en ocasiones de parte del profesorado. Algunos prefieren no ser identificados como alumno/a con discapacidad por la estigmatización que pueda suponer. Por tanto, el alumnado demanda principalmente actitudes proactivas, de comprensión y apoyo, especialmente del profesorado.

«Sí, que yo también tengo esa sensación de que, como personas discapacitadas en la universidad, tenemos que trabajar tres veces más que las personas que no tienen discapacidad (...) Entonces, actualmente creo que es un sistema injusto, porque recae en nosotros mismos toda la responsabilidad». | **Estudiante**

«Para mí era, pues procedimientos demasiado lentos, un engranaje, que no, que no fluía, ¿sabes? Y que tenías que andar persiguiéndolo constantemente... en mi caso, por la falta de, yo creo que, de comprensión de la patología, y te estoy hablando de que yo estudié medicina». | **Egresada**

«Yo tengo discapacidad, pero yo no lo voy diciendo, ni me gusta que me lo digan, pero hay profesores que han llegado a la clase, este cuatrimestre, han llegado a la clase y han dicho 'ante el examen y la unidad de inclusión, hay dos alumnos', y nos han señalado y me han dicho que tal, pero no tienen por qué decírmelo, porque yo soy yo mismo, no tienen que calificarme de nada». | **Estudiante**

La discriminación en el ámbito universitario sigue presente. En ocasiones prevalece la visión capacitista, con actitudes de rechazo y generalizadas como grupo estigmatizado, y que pone el acento de las personas en los déficits y no en las capacidades.

«Todavía hay gente que nos dice, poca, ¿eh?, poca, pero hay gente, profesorado, PTGAS y alumnado, que es que no tienen que estar en la universidad». | **Equipo Rectoral**

«Envió un correo (se refiere a una profesora) a todos los profesores como quejándose de mí y diciendo una frase que era algo así como '¿en serio queremos que alguien como x sea en el futuro el pediatra de nuestros hijos?'». | **Estudiante**

2.5. El papel de la Fundación ONCE

Se otorga un papel clave a la Fundación ONCE en el avance de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades, con una gran capacidad de influencia a nivel estatal para el desarrollo normativo y de políticas públicas sobre la materia. Es considerada un apoyo fundamental y una aliada en el avance de los derechos de las personas con discapacidad, así como para la implementación de prácticas inclusivas. Además, es un referente en el ámbito de la discapacidad, reconociendo así su papel como interlocutora válida y como altavoz para la expresión de las demandas de las universidades, unido a su papel vertebrador para establecer redes de colaboración y alianzas institucionales. La labor pedagógica en la sensibilización general sobre inclusión o el trabajo previo de coordinación con los departamentos de orientación educativa son otras funciones relevantes atribuidas a la fundación.

«El papel de Fundación ONCE y del CERMI es prioritario como grupos de presión para que las instituciones hagan bien los deberes, porque si no, los departamentos que nos dedicamos a esto, en muchas ocasiones, nos sentimos solos y sin ese respaldo. Creo que, para mí, ese sería el principal apoyo que yo les demando». | **SAD**

«También como agente de cambio en gobiernos y en agente que tiene responsabilidad, y creo que ahí es donde podrían desarrollar mucho más un poco una labor más incisiva, ¿verdad?, de intentar provocar cambios en ese nivel, porque ellos son interlocutores de máximo nivel». | **PDI experto en discapacidad**

«Es también el poder tener un interlocutor político muy fuerte, que creo que es importante y con visibilidad y reconocimiento social, que nos unifique y, vuelvo casi a mi intervención inicial, no tenemos una normativa estatal que nos permita detallar cómo deberían ser estos servicios u homogeneizarlos». | **Equipo Rectoral**

Los programas y actuaciones de la Fundación ONCE en las universidades son valorados muy positivamente. Además, su apoyo económico a través de programas de becas y financiación es apreciado como fundamental para facilitar el acceso y la permanencia del alumnado y del PDI con discapacidad en el ámbito universitario.

«La ‘Oportunidad al Talento’, la vi súper completa y con muchos apartados y dentro de lo que cabe, pues fácil de solicitar también». | **Estudiante**

«En mi caso yo fui beneficiario de un programa de Oportunidad al Talento, también en una versión Senior o Postdoc, no me acuerdo ahora cómo se llamaba la convocatoria, en el 2015 y 2016, que me permitió estar contratado en la universidad». | **PDI con discapacidad**

«Por lo menos nos desahogan un poquito de ese ahogo que te decía que tenemos a nivel presupuestario y a nivel económico. Si no existieran esas becas Fundación ONCE-CRUE, si no nos hubiesen dado un dinero para el Campus Inclusivo, son proyectos y cuestiones y actuaciones que no se hubieran hecho nunca en la vida, porque claro, nadie te hace esa inversión así». | **Equipo Rectoral**

A la Fundación ONCE se le demanda además la visibilización de las personas con discapacidad y nuevos programas que pueden mejorar la inclusión con otras actuaciones concretas, como avances en la accesibilidad, en DUA, en formación del profesorado o con programas de prácticas.

«El hacer que se visibilice todo esto, el hacer actuaciones importantes en materias concretas que visibilicen la discapacidad. Y que conciencien de la ayuda que hay que prestar a las personas con discapacidad». | **Estudiante**

3. CONCLUSIONES

- La inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas ha experimentado una **evolución positiva en los últimos años**, con un aumento en la matriculación de alumnado con discapacidad, la visibilización de las personas con discapacidad y una progresiva normalización del alumnado con discapacidad, aunque aún en proceso. No obstante, el avance es más lento y débil de lo esperado, insuficiente para garantizar la igualdad de oportunidades y los derechos de las personas con discapacidad. Para avanzar debe producirse un cambio en la mirada y un cambio cultural, tanto de la sociedad en general como de las instituciones universitarias en particular.
- **La nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)** es considerada un motor para seguir avanzando en políticas públicas de inclusión. Sin embargo, a pesar

de contar con algunos puntos fuertes también cuenta con deficiencias que limitan su implementación, especialmente por la falta de financiación económica para el despliegue de las medidas aprobadas. Por otro lado, el Plan de Inclusión y No Discriminación se presenta confuso respecto al protagonismo que tendrán las personas con discapacidad. En última instancia, el principal reto es la transversalidad de las políticas de inclusión en las instituciones universitarias.

- **Los Servicios de Atención a la Discapacidad** se enfrentan a diferentes retos. En la actualidad, se encuentran desbordados ante el aumento significativo en los últimos años de la atención a personas con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) y con trastornos de salud mental, que los coloca en una situación crítica. Se consideran faltos de recursos económicos y de personal técnico para garantizar la atención. Demandan además una mayor homogeneización entre universidades y una estructura que otorgue estabilidad y consolide los servicios, más allá de la eventualidad de los equipos de gobierno rectorales.

- **El proceso de acceso y transición del alumnado** con discapacidad es relativamente normalizado, con programas de acceso y tránsito y la realización de las adaptaciones necesarias. Sin embargo, sigue siendo relevante la brecha existente en el menor porcentaje de matriculación de alumnado con discapacidad. Se destaca la necesidad de incentivar el acceso, trabajando coordinadamente con los equipos de orientación educativa.

- **La inclusión a lo largo del progreso universitario** presenta diversas barreras y problemáticas. Una de las prioridades para garantizar la inclusión es **la accesibilidad universal** de todos los espacios, de los materiales y de los contenidos digitales y el diseño para todas las personas.

- El alumnado, de manera más reiterada, señala dificultades en la **aplicación de las adaptaciones necesarias**, sobre todo por las actitudes y reticencias de una parte del profesorado. Se manifiesta la necesidad de contar con criterios unánimes y garantistas en todas las universidades para realizar estas adaptaciones y ajustes razonables.

- **La formación en inclusión y atención a la discapacidad** tanto del profesorado como de la comunidad educativa es considerada clave para promover la sensibilización y un cambio de actitudes en la materia y poder ofrecer así una respuesta adecuada que garantice los derechos. La formación docente en metodologías inclusivas, en concreto en **Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)** es una estrategia clave para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

- Se advierte una **baja participación del estudiantado con discapacidad** en la vida universitaria en actividades extracurriculares, y es bastante escasa en órganos de representación, principalmente debido a la falta de adaptaciones y de accesibilidad y al sobreesfuerzo que les supone. La movilidad internacional también es muy baja.

- El alumnado con discapacidad percibe **dificultades para la realización de prácticas curriculares y extracurriculares**. A pesar de las acciones de búsqueda y gestión de prácticas curriculares para alumnado con discapacidad el abanico de ofertas es percibido menor por la falta de las adaptaciones necesarias. Se valora positivamente la labor de la Fundación ONCE con la oferta de becas de prácticas, como las becas Fundación ONCE-CRUE. Existe un desconocimiento sobre cómo se desarrolla la inserción laboral del alumnado egresado con discapacidad debido a la carencia generalizada de programas de seguimiento e información en esta etapa.
- **Los procesos de discriminación y exclusión social** están presentes en el entorno universitario. Se observan actitudes capacitistas fundamentadas en estereotipos y creencias erróneas, como la atribución de déficits en el alumnado con discapacidad para cursar estudios superiores. Como consecuencia, el alumnado en ocasiones prefiere invisibilizar su discapacidad y no ser categorizado para evitar la estigmatización. Existe consenso en considerar que las actitudes negativas podrían superarse con formación y sensibilización sobre inclusión y atención a personas con discapacidad.
- **La Fundación ONCE** goza de un papel clave en el avance de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Se le reconoce una gran capacidad de influencia y como interlocutora para realizar labores de incidencia política sobre las necesidades de las universidades. Es considerada un referente en la materia, con un papel vertebrador para el establecimiento de redes de colaboración y alianzas institucionales. Se valoran muy positivamente los programas de la Fundación desarrollados en las universidades y la financiación de programas de becas, como las becas Fundación ONCE-CRUE.

4. CONCLUSIONES POR GRUPOS DE INTERÉS

- Los diferentes grupos de interés participantes han coincidido en sus opiniones en la mayoría de las temáticas, si bien, aportando cada uno su visión desde su diferente rol en las universidades. La mayoría de los temas son tratados en todos los grupos, pero algunos han podido profundizar o resaltar sobre algunas cuestiones.
- **Los equipos rectorales** hacen hincapié en el aumento del alumnado con discapacidad en los últimos años y el avance general conseguido, pero insisten en la necesidad de superar retos para lograr una verdadera inclusión junto con una financiación adecuada.
- **Los Servicios de Atención a la Discapacidad**, aunque también valoran los avances, denuncian incumplimiento de la normativa y falta de recursos para atender el creciente

volumen de alumnado en estos servicios, con nuevos perfiles asociados a necesidades específicas de apoyo educativo y con trastornos de salud mental.

- **El PDI experto en discapacidad** también reconoce el progreso, pero destacan la falta de formación y actitudes negativas del profesorado. Consideran crucial la formación de la comunidad universitaria en inclusión y la transversalidad de las políticas para la mejora de la inclusión.
- **El estudiantado con discapacidad** destaca los obstáculos en la aplicación de las adaptaciones y discriminación, así como discrecionalidad y actitudes negativas en el profesorado, por lo que demandan un cambio cultural y mejor apoyo.
- **El PDI con discapacidad** señala discriminación estructural y falta de recursos de apoyo. Valoran los programas de apoyo, pero los consideran insuficientes.
- **El grupo de Alianzas** resalta la necesidad de continuar trabajando en la inclusión de personas con discapacidad en las universidades, mediante la implementación de medidas efectivas, la cooperación institucional y la sensibilización de toda la comunidad universitaria.

5. RECOMENDACIONES

1. Nuevo enfoque en las políticas de inclusión

- Elaboración de un Plan de Inclusión y No Discriminación. En dicho Plan debe haber un capítulo destinado a los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad (Estudiantado, PDI y PTGAS). Emanado del Plan de Inclusión y No Discriminación, cada Vicerrectorado, así como cada Centro Universitario —a nivel de equipo decanal o de dirección—, debería asignarse una persona responsable en discapacidad.
- La Fundación ONCE podría realizar jornadas de asesoramiento hacía estos responsables.
- Incidir políticamente para que las políticas de inclusión se contemplen en toda la normativa de las universidades de manera transversal.
- Incluir a las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida universitaria: deporte, cultura, participación social, claustros, consejos sociales, etc.
- Incluir en los currículums formativos materias de discapacidad y accesibilidad

2. Reformas legislativas, reglamentarias y de políticas públicas

■ Incidencia política nacional

- En el proceso de adaptación de algunos Reglamentos como el Estatuto del Estudiante Universitario o la regulación de las prácticas académicas a la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario.
- Promover, a través del diálogo con el Ministerio de Universidades, que se celebre un pleno monográfico sobre discapacidad o que se aborde en alguno de los puntos del orden del día.
- Promover la creación de una Unidad adscrita al Ministerio de Universidades o al Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, que esté dotada de personal técnico especializado en inclusión educativa para orientar y asesorar al personal técnico de los Servicios de Atención a la Discapacidad de las Universidades.
- Se debe articular un cambio legislativo en la normativa de la Seguridad Social, con el fin de compatibilizar las prestaciones económicas por discapacidad y el alta en la Seguridad Social para la realización de prácticas extracurriculares.

■ Incidencia política con las Administraciones Autonómicas

- A través de los CERMIS Autonómicos, con el apoyo de Fundación ONCE, incidir en que las nuevas leyes autonómicas que se promulguen o las leyes autonómicas ya vigentes que se deban adaptar a la LOSU.
- Que las Comunidades Autónomas doten presupuestariamente a los Servicios de Atención a la Discapacidad con medios y recursos necesarios y especializados y ofrezcan asimismo recursos para garantizar la accesibilidad y otras políticas de inclusión.
- Promover que se cree en cada Comunidad Autónoma un protocolo de transición de estudiantes con discapacidad entre el Bachillerato o la Formación Profesional a la Universidad.
- Promover que las Consejerías competentes en materia de Empleo de las Comunidades Autónomas, junto con los Vicerrectorados competentes en Empleo y Prácticas y en Discapacidad creen programas conjuntos de promoción del empleo autónomo y del empleo ordinario de las personas con discapacidad.
- Promover convenios interadministrativos donde estén presentes las Consejerías Autonómicas competentes en la materia que abordamos.

- Dentro de la financiación por objetivos, que regula el artículo 56.3.c. de la LOSU, con relación al reconocimiento de la diversidad y a la accesibilidad universal; con el fin de dotar adecuadamente a los servicios de atención con el personal necesario se debería establecer una ratio de personal de acuerdo al número de personas que atiende en el servicio.
- Dado que las Universidades soportan la gratuidad de las matrículas universitarias de las personas con discapacidad, las Comunidades Autónomas deberían realizar una financiación finalista, compensando a las Universidades por dicha exención.

■ Acceso y transición a la Universidad

- Establecer programas de tránsito junto con las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas para el trabajo coordinado con todos los Institutos de Educación Secundaria.
- Otro objetivo es la formación en atención a la discapacidad de los Departamentos de Orientación.

3. Accesibilidad

Las Universidades deben diseñar las obras de adecuación necesarias para garantizar la accesibilidad del entorno físico y las nuevas herramientas digitales desde el enfoque de la accesibilidad universal o el diseño para todas las personas, con un importante esfuerzo en la adaptación de los espacios digitales (Web, App, plataformas) para hacerlas plenamente accesibles.

4. Servicios de Atención a la Discapacidad

Las Universidades deben realizar una mayor dotación económica y de personal técnico cualificado para atender correctamente a las personas con discapacidad, con registro de prevalencia de los diferentes perfiles de atención. La Fundación ONCE podría colaborar en el asesoramiento especializado y apoyos puntuales en las funciones que deberían tener los Servicios de Atención a la Discapacidad.

5. Ajustes razonables

Se debe velar por el cumplimiento de los ajustes razonables o adaptaciones que pueda necesitar el alumnado. Se debe reforzar la función de seguimiento del alumnado desde la tutorización.

6. Comunidad universitaria con discapacidad

- Las Universidades, en los procedimientos de matrícula, deberían establecer procedimientos para autorizar expresamente el contacto desde los SAD.
- Se debe difundir y promocionar la movilidad internacional, con la información y motivación hacia el estudiantado y sus familias.
- Promover la participación del alumnado con discapacidad en otras actividades universitarias, como culturales o deportivas, incidiendo en la adaptación de los servicios y actividades, así como promover la participación en órganos de representación.
- Velar por el cumplimiento del cupo de reserva de plazas y el cumplimiento de la contratación, especialmente el destinado a PDI en los inicios de acceso a la función docente. En todas las categorías profesionales y desde los primeros niveles de la contratación. Junto a ellos es necesario establecer los protocolos de apoyo necesarios al PDI con discapacidad.
- Se debe fomentar la formación tanto del profesorado como de la comunidad universitaria sobre la inclusión de las personas con discapacidad, considerando la homogeneidad en los criterios formativos.

7. Inclusión sociolaboral del estudiantado con discapacidad

- Introducir la atención a la discapacidad en la normativa sobre prácticas académicas. Se debe incidir en la priorización de alumnado con discapacidad para elegir el centro de prácticas curriculares y extracurriculares.
- Se debe incidir en la creación de programas específicos de orientación y búsqueda de empleo para personas con discapacidad y la creación de recursos para fomentar el contacto de alumnado con empresas, así como trabajar en la creación de programas de seguimiento para el egreso de estudiantes con discapacidad.

8. Fundación ONCE y otras alianzas institucionales

- Los programas de Fundación ONCE son muy bien valorados por los grupos participantes, por lo tanto, se deben seguir manteniendo las convocatorias.
- Es fundamental que Fundación ONCE realice una campaña de comunicación en medios generalistas y en redes sociales con el fin de dar a conocer los programas que desarrolla.

6. RESUMEN FINAL

El estudio cualitativo sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español a través de los diferentes grupos de interés ha permitido conocer la situación actual de la inclusión, analizar los elementos que han permitido avanzar en la inclusión y los problemas actuales, que limitan y dificultan seguir progresando. El estudio de estos problemas y las necesidades asociadas nos ha permitido conocer los retos a los que nos enfrentamos y cómo podemos trazar líneas estratégicas para mejorar la situación.

El análisis de la nueva normativa, también desde la visión de las personas entrevistadas, y su desarrollo en las universidades nos ofrece un marco de actuación sobre el que se asientan diversas medidas y actuaciones, algunas ya desarrolladas por universidades, pero también cimentan futuras actuaciones y el desarrollo de nuevos programas. El análisis de la narrativa de las personas participantes, desde las problemáticas, las buenas prácticas, las necesidades, las demandas, las expectativas o las fortalezas nos ofrece oportunidades para diseñar propuestas y líneas de actuación acorde a las necesidades reales de las universidades.

Se puede concluir que a pesar del considerable avance en los últimos años de la inclusión en las universidades queda aún un largo camino por recorrer para garantizarla, con grandes retos que superar, como la aplicación de las medidas de la nueva normativa, pero con una escasa financiación económica y una falta de recursos; el aumento del alumnado con discapacidad y el nuevo perfil al que se atiende, frecuentemente asociado a necesidades específicas de apoyo educativo; la brecha existente en la inserción laboral posterior o la discriminación y exclusión social presente aún en diversos ámbitos educativos.

No obstante, se cuenta con oportunidades que pueden propiciar cambios en un corto y medio plazo, como el punto de inflexión que supone el despliegue de la nueva normativa, la creciente, y en algunos perfiles, obligatoria formación y sensibilización de la comunidad universitaria (y de la sociedad en general) o el clima presente de colaboración, establecimiento de redes y alianzas que trabajan con el mismo fin.