



Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico

Coordinación del informe:
José M. Nyssen (ANECA)



Edita: Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

Descripción: Gratuita / Unitaria / En línea / pdf.

Año: 2023

Lengua/s: Español



Obra sujeta a una licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 de Creative Commons.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite a ANECA y no se haga un uso comercial.

Coordinación del informe: José M. Nyssen (ANECA)

Nota de la editora: Las opiniones que aparecen en los diferentes capítulos del informe son responsabilidad de sus autoras/-es y no son necesariamente compartidas por ANECA.



GOBIERNO
DE ESPAÑA



Índice de contenido

RESUMEN EJECUTIVO / EXECUTIVE SUMMARY	5
INTRODUCCIÓN	22
1. EL COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD CON LA MEJORA DE LA INCLUSIÓN	25
1.1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PROYECTO	26
1.2. LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS CON NECESIDADES DE APOYO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO COMO OBJETIVO	33
1.2.1. Introducción.....	33
1.2.2. Marco normativo y conceptual	35
1.2.3. Buenas prácticas en materia de discapacidad a nivel internacional	41
1.2.4. Objetivos específicos y tipos de actuación de las universidades en materia de inclusión de personas con discapacidad	42
1.2.5. Anexo.....	45
1.2.6. Referencias	47
1.3. PLAN DE TRABAJO	49
2. IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES CLAVE DE LAS UNIVERSIDADES EN MATERIA DE MEJORA DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS CON NECESIDADES DE APOYO	53
2.1. BLOQUE A. ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA.....	54
2.1.1. Introducción.....	54
2.1.2. Organización e integración sistemática de las actuaciones clave.....	55
2.1.3. Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas.....	70
2.1.4. Conclusión	80
2.1.5. Anexos	84
2.1.6. Referencias	87
2.2. BLOQUE B. USO DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE REVISIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES DE LA UNIVERSIDAD	90
2.2.1. Introducción.....	90
2.2.2. Generación y análisis de información	91
2.2.3. Revisión y mejora continua de las actuaciones	95
2.2.4. Conclusiones.....	100
2.2.5. Anexo	102
2.2.6. Referencias	103
2.3. BLOQUE C. ESTUDIANTADO UNIVERSITARIO	105
2.3.1. Introducción.....	105
2.3.2. Futuros y futuras estudiantes universitarios.....	107
2.3.3. Estudiantado universitario.....	115

2.3.4. Egresados/-as	125
2.3.5. Conclusiones.....	132
2.3.6. Anexos	138
2.3.6.1. Anexo I: Legislación estatal de acceso y de permanencia.....	138
2.3.7. Referencias	139
2.4. BLOQUE D. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL PDI Y PAS EN LAS UNIVERSIDADES.....	142
2.4.1. Introducción.....	142
2.4.2. Conocer para actuar	143
2.4.3. Actuar para mejorar.....	152
2.4.4. Conclusiones. Para una igualdad real y efectiva	167
2.4.5. Referencias	175
2.5. BLOQUE E. SOCIEDAD EN SU CONJUNTO. IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES CLAVE EN MATERIA DE MEJORA DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ORIENTADAS A LA SOCIEDAD	178
2.5.1. Introducción y justificación	178
2.5.2. Identificación de los destinatarios	180
2.5.3. Identificación de acciones clave	181
2.5.4. Análisis de las actuaciones propuestas por las universidades	182
2.5.5. Conclusiones.....	183
2.5.6. Anexo.....	202
2.5.7. Referencias	204
3. REVISIÓN DE ACTUACIONES CLAVE EN MATERIA DE MEJORA DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS CON NECESIDADES DE APOYO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO	206
3.1. PROPUESTA DE UNA GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN.....	207
3.1.1. Introducción.....	207
3.1.2. Objetivos.....	208
3.1.3. ¿Cómo utilizar esta Guía?.....	210
3.1.4. Estructura general	212
3.1.5. Guía de autoevaluación	214
4. CONCLUSIONES FINALES	391
APÉNDICES.....	396
UNIVERSIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	397
AUTORÍA DEL INFORME	400
ÍNDICE DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	402
GLOSARIO DE TÉRMINOS	403
MANUAL DE ENCUESTA A LAS UNIVERSIDADES, CUESTIONARIO Y RESUMEN DE RESULTADOS.....	407

Resumen ejecutivo / Executive summary

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico

1. EL COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD CON LA MEJORA DE LA INCLUSIÓN

Una de las principales líneas de trabajo del *Observatorio de la calidad* de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) busca, a través de la identificación de un conjunto de elementos clave, acompañar a las universidades y facilitar progresivamente pautas para la puesta en marcha y revisión integral de mecanismos de dichas universidades que contribuyan a la mejora en la atención al cumplimiento de los diferentes **objetivos de la educación superior** acordados en los principales foros internacionales de referencia, y también avanzar hacia un encuentro de perspectivas entre las universidades y el resto de agentes de la sociedad implicados. Todo ello, desde una óptica de la garantía de la calidad que promueva la autonomía universitaria y la excelencia en la diversidad.

De manera complementaria a otras acciones de ANECA centradas en la evaluación externa de títulos o instituciones universitarias, en este caso se hace hincapié en lograr avances relacionados más explícitamente con las propias finalidades de la educación superior.

En los principios fundamentales de los *Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior –ESG¹*- se destaca la idea de que **el aseguramiento de la calidad debe tener en cuenta las necesidades y expectativas de los estudiantes, del resto de grupos de interés y de la sociedad**. Por tanto, en consonancia, esta línea de trabajo de la Agencia pone actualmente su atención en la mejora de las actuaciones de las universidades encaminadas a avanzar en esferas fundamentales vinculadas al desarrollo sostenible.

En este contexto, el informe que aquí se presenta se vincula particularmente a una perspectiva que busca fortalecer la diversidad, la equidad y la inclusión. No en vano, estos son asuntos centrales en el escenario social de hoy, tal y como se pone de relieve en diferentes comunicados e informes promovidos desde Naciones Unidas y UNESCO, Unión Europea y Espacio Europeo de Educación Superior, entre otros foros.

De esta manera, con esta iniciativa sustanciada en el ***Proyecto para la creación de un marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico***, ANECA y 68 universidades españolas han decidido sumar esfuerzos con el fin de que

¹ *Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area.*

su experiencia cristalice en un documento que sirva de guía de referencia para procurar la mejora de las actuaciones de las universidades encaminadas, como se decía, a avanzar en la inclusión y la equidad.

Llegados a este punto, resulta fundamental resaltar que, si bien por el momento este trabajo se ha orientado más específicamente a la inclusión de personas con discapacidad y con necesidades de apoyo, debe avanzarse en un modelo consciente de una perspectiva necesariamente más amplia de la inclusión social, de modo que en futuros desarrollos deberá abrirse el abanico de grupos a los que dar cabida. En este sentido, el trabajo no pretende ser excluyente, sino convertirse en un elemento de referencia que ayude a crear y poner en funcionamiento instrumentos de garantía de la calidad universitaria comprometidos con el logro de la inclusión social y la equidad.

Este informe, expresado de manera esquemática, comienza por exponer la justificación y los fines del proyecto, el marco conceptual y normativo, así como los fundamentos del compromiso y trabajo de las universidades con la mejora de la inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico.

En razón de lo anterior, y de la definición de los objetivos específicos de las universidades en materia de mejora de la inclusión, el informe pasa a identificar una serie de actuaciones clave de las universidades distribuidas por ámbitos con los que avanzar en el cumplimiento de tales objetivos.

Una vez identificadas dichas actuaciones, se proponen, a través de una herramienta de autorrevisión por parte de las universidades, líneas maestras para la puesta en marcha de acciones de dichas instituciones precisamente en esa materia.

Desde aquí, se anima a las universidades a emplear esfuerzos en un trabajo de autorrevisión. Se perseguirá, como ya ocurriera en la etapa de identificación de tipos de actuación clave por parte de las universidades, que el proceso de autorrevisión al que invita esta herramienta sea el **resultado de una reflexión conjunta de las diversas áreas de cada universidad llamadas a implicarse** decididamente en esa mejora antedicha.

Por todo lo expuesto anteriormente, el informe resultante no se entretiene en establecer un mapa del estado actual en cada universidad, sino más bien en trazar una **carta de navegación para que las universidades** que así lo deseen **puedan tener una orientación clara** de hacia dónde podrían poner rumbo **para alcanzar en mayor medida el objetivo general de lograr avances en la inclusión de las personas mencionadas.**

Además de lo anterior, este proyecto ha constituido una base sólida sobre la que trazar las líneas maestras de un itinerario de calidad de ANECA mediante el que reconocer las actuaciones puestas en marcha en las universidades encaminadas a la mejora de la inclusión.

Volviendo al contenido del presente informe, este comienza ofreciendo una definición del papel y del contexto de trabajo de las universidades en la materia que aquí ocupa. Y aborda desde una óptica internacional y normativa términos fundamentales que subyacen al desarrollo de las acciones de las universidades en el terreno de la inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico.

Junto a esto último, el informe pasa a proponer una serie de **objetivos específicos** importantes -más operativos que el objetivo general del que parten- que el conjunto de las universidades participantes

acuerdan para sí a la hora de dar pasos más concretos en la mejora de la inclusión. Dichos objetivos persiguen, en definitiva:

- Que cada persona perteneciente a la comunidad universitaria, con independencia de su condición respecto a la discapacidad o a sus necesidades de apoyo:
 - participe de la vida universitaria y no sufra tipo alguno de discriminación (directa, indirecta u otra) en el ámbito universitario;
 - se sienta incluida en dicha comunidad;
 - y cuente con igualdad de oportunidades y en igualdad de condiciones.
 - En el caso del estudiantado, en relación con: el acceso a la información; el progreso y la permanencia en sus estudios y formación universitaria, y en la consecución de conocimientos, habilidades y destrezas aparejados a estos; el uso y el disfrute de los servicios e instalaciones universitarios; la participación en diferentes ámbitos culturales, sociales y deportivos de la vida universitaria.
 - Y en el caso del Personal de Administración y Servicios (PAS) y de Personal Docente e Investigador (PDI), en relación con: el desempeño de las funciones propias de su puesto; su desarrollo profesional en las universidades; el uso y el disfrute de manera autónoma de los servicios e instalaciones universitarios destinados a estos colectivos; la participación de manera autónoma en diferentes ámbitos culturales, sociales y deportivos de la vida universitaria destinados a estos colectivos.
- Que la sociedad cuente con:
 - Una comunidad universitaria, una ciudadanía y unos y unas profesionales conscientes y comprometidos con la inclusión de las personas con discapacidad y necesidades de apoyo;
 - avances hacia una sociedad inclusiva y justa a través de los resultados derivados de la actividad de investigación y transferencia del conocimiento que desarrollan las universidades en materia de inclusión y discapacidad.
- Que, también en pro de la mejora de la calidad de sistemas educativos alineados con lo anterior, las instituciones de educación superior busquen, además, convertirse en organizaciones más eficaces y transparentes capaces de rendir cuentas a la sociedad desde el fortalecimiento de sus sistemas de gobernanza y gestión.

2. IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES CLAVE DE LAS UNIVERSIDADES EN MATERIA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS CON NECESIDADES DE APOYO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

En cuanto a la identificación de actuaciones clave de las universidades y su caracterización, se ha organizado su exposición en los siguientes bloques: organización y gobernanza de las instituciones de educación superior; uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de las universidades; atención al estudiantado; atención al personal docente investigador y al personal de administración y servicios; y atención a la sociedad en su conjunto.

Organización y gobernanza

Con respecto al ámbito orientado a la *organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave* de las universidades, son consideradas por parte de estas como de notable importancia tipos de actuación relativos a: *la estrategia, la gobernanza y el liderazgo en la universidad; la organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en la normativa de la universidad; la incorporación de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad; y, especialmente, la consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad.*

En cuanto al ámbito de actuación dirigido a *la integración de una perspectiva inclusiva y del diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas*, los tipos de actuación relacionados con *la información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas, y con la incorporación de la perspectiva inclusiva y el Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos*, son los mejor valorados. Asimismo, dentro de este ámbito, la acción orientada a *incorporar el Diseño Universal en el plan de formación del profesorado*, ha sido considerada clave para la práctica totalidad de las universidades participantes.

Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad

Con respecto al uso de la información, y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de las universidades, las instituciones participantes no muestran un consenso claro en las valoraciones dadas a los diferentes tipos de actuación. Aun con el impulso de las políticas de calidad introducidas en las universidades a raíz del Proceso de Bolonia, se hace preciso renovar esfuerzos en el compromiso de las universidades con la calidad y la transparencia en relación, en este caso, con la inclusión de personas con discapacidad y con necesidades de apoyo.

De los tipos de actuación del ámbito *generación y análisis de la información*, el valorado como más relevante es el *análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad*; y, dentro de este, la acción de *fomentar y visibilizar el análisis de las prácticas inclusivas*.

Y con respecto a las actuaciones del ámbito *revisión y mejora continua de las actuaciones*, recibe la valoración más elevada la acción *promover la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas en la institución*, es decir, fomentar que se evalúe si dichas prácticas establecen objetivos reales que promuevan la inclusión, y si dichos objetivos se cumplen o no.

Estudiantado universitario

Sin duda las y los estudiantes universitarios, con diferentes perfiles y a lo largo de las distintas etapas por las que pasan, son el destinatario fundamental de las actuaciones de las universidades.

Así, inicialmente, respecto a **los futuros y las futuras estudiantes universitarios**, será importante incorporar en los planteamientos pedagógicos e institucionales que afectan al momento previo al acceso a la vida universitaria, la información y las condiciones necesarias para garantizar que el estudiantado con discapacidad y con necesidades de apoyo pueda participar adecuadamente de esta experiencia vital desde el momento en que se acerca a ella. Por tanto, será importante abordar

medidas que puedan favorecer decisivamente la toma de decisiones en cuanto a su incorporación a la Universidad.

Desde esta óptica, serán relevantes las actuaciones de las universidades vinculadas a sus *políticas de captación de estudiantado*. No en vano, uno de los tipos de actuación que, entre otros, ha sido señalado por su importancia, es la *difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva*.

Y, asimismo, se considera necesario prestar atención a diversos tipos de actuación en los que entran en juego *entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)* específicos; por ejemplo, cabe destacar aquí el *desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado con discapacidad a la universidad*.

En una etapa posterior, las instituciones de educación superior involucradas aspiran a alcanzar que todo su **estudiantado**, incluido el estudiantado con discapacidad y con necesidades de apoyo, consiga éxito académico, así como bienestar y crecimiento personal. El compromiso por parte de las instituciones universitarias con la promoción de la educación superior para que todo el alumnado tenga las mismas oportunidades debe reflejarse en las actuaciones implementadas.

Algunos de los tipos de actuación fundamentales a llevar a cabo por parte de las universidades en el transcurso de la vida académica de cada estudiante desde su incorporación, han sido identificadas en tres ámbitos: *procesos de acogida de nuevo estudiantado; política estudiantil universitaria; y diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje*. Dentro de estos tres ámbitos las instituciones participantes han señalado como tipo de actuación de gran importancia, entre otros, el *diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión; la promoción de la participación del estudiantado con discapacidad, en conjunción con el resto de estudiantes, en los distintos órganos de gobierno y en la vida universitaria; la gestión de recursos y metodologías relacionadas con la mejora de la inclusión del alumnado con discapacidad dirigida a favorecer el aprendizaje, la asistencia a clase y los procedimientos de evaluación; y la personalización, cuando es preciso, del apoyo facilitado, disponiendo de protocolos de prestación de recursos para el estudiantado con discapacidad, en caso de ser necesario*.

Los agentes implicados en la inclusión plena de las personas con discapacidad deben comprometerse con la puesta en marcha de medidas que propicien, no solo el acceso de estas personas a los estudios universitarios, sino también el éxito en tales estudios y la transición de **egresados y egresadas** a otras etapas formativas y laborales posteriores.

Atender, guiar y preparar para la vida laboral al estudiantado egresado, a través de actuaciones dentro del ámbito de la *promoción de la empleabilidad y el emprendimiento*, es una tarea importante que compete a las universidades a través de acciones de orientación e intermediación laboral y de fomento del emprendimiento.

Y, complementariamente a lo anterior, serán oportunas desde la universidad *políticas institucionales en relación a los y las estudiantes egresados* para favorecer su crecimiento como ciudadanos y personas.

Personal Docente e Investigador, y Personal de Administración y Servicios

Las universidades aspiran a ser un espacio privilegiado para garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de todos y cada uno de los miembros que conforman la comunidad universitaria. Y “todos y cada uno” significa el reconocimiento de la diversidad no solo entre el grupo de estudiantes sino, también, en los grupos de PAS y de PDI.

Orientadas a estos dos últimos grupos se han identificado actuaciones clave de las universidades en los ámbitos de *política institucional y gobernanza*, y de *ajustes razonables y adaptación en el puesto de trabajo y el entorno*. Así, tipos de actuación como el *desarrollo de actividades de sensibilización y formación* y el *diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo* aparecen como destacadas a la hora de lograr avances en la inclusión.

Del mismo modo, en el caso del PAS se han identificado tipos de actuación clave en los ámbitos de *los procesos selectivos de acceso al empleo*, así como los de *la promoción interna y la carrera profesional*. De este modo, tipos de actuación como *la difusión de las convocatorias de empleo entre los servicios públicos, entidades y actores externos relacionados con la discapacidad*, y *los ajustes razonables en las pruebas*, han sido señalados como muy importantes por una proporción notable de las universidades participantes.

Y en el caso del PDI, esta identificación de actuaciones clave también se hace extensiva en el ámbito de *los procesos de acceso a la carrera docente e investigadora* –por ejemplo, a través del *desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación*- y en el ámbito del *desarrollo de la carrera docente e investigadora*.

La sociedad en su conjunto

Respecto a la atención de las universidades a la sociedad en su conjunto, se ha puesto de manifiesto repetidamente la necesidad de crear puentes entre aquellas y la sociedad para conseguir un sistema universitario y una sociedad más inclusivos. Sin embargo, en no pocas ocasiones, esta cooperación continúa siendo una asignatura aún pendiente.

Una vez señalados una serie de tipos de actuación orientados a la sociedad en ámbitos vinculados a la *sensibilización*, la *cooperación* y *normalización* en inclusión, así como a *procesos y proyectos de investigación*, aquellos que se han percibido como más importantes por parte de las universidades participantes han sido los relacionados con el establecimiento de colaboraciones con entidades externas al sistema universitario. Aquí, se contempla, entre otros tipos de actuación, el establecimiento de *convenios específicos para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico con entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas*, la *participación en eventos* y la *implicación en redes temáticas* y *equipos multidisciplinares*.

3. REVISIÓN DE ACTUACIONES CLAVE EN MATERIA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS CON NECESIDADES DE APOYO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

A partir de la identificación de un conjunto de tipos de actuación clave en la mejora de la inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico, ha sido

posible elaborar una **guía de autoevaluación** que **pretende orientar a las universidades** con respecto a sus estrategias para avanzar en la mejora antedicha.

Esta herramienta busca facilitar claves útiles a dichas universidades en los procesos de mejora de la inclusión, entendiendo que tales procesos afectan de forma global a las instituciones. La guía que se presenta ha sido desarrollada tanto para identificar fortalezas y debilidades, como para dar pautas a la hora de planificar el cambio hacia la mejora. Por lo tanto, es un instrumento para utilizarse de forma contextual, particular, acorde a la historia, los recursos y las posibilidades de cada universidad, sin perder de vista las normas legales de obligado cumplimiento.

En definitiva, se trata de una guía para la propia institución planteada como una fórmula de trabajo para provocar la **reflexión**, el **diálogo**, la **coordinación**, el **compromiso colectivo** y la **acción** de distintos agentes, servicios y grupos de interés. En este sentido, pretende ayudar a la transformación de la institución a través de un proceso de trabajo estructurado a partir de sus propios intereses, condicionantes, así como de los compromisos que asuma para ello.

El contenido de la guía de autoevaluación centra la atención en los tipos de actuación y acciones de importancia señalados por los grupos de trabajo de las universidades participantes en este proyecto. Así, esta herramienta ha adoptado una visión holística, tanto en relación con la estructura organizativa y de funcionamiento de las instituciones universitarias, como en alusión a las distintas partes implicadas (profesorado, estudiantes, personal de administración y servicios, y relaciones con la sociedad).

En la elaboración de la guía, además del trabajo de identificación de tipos de actuación clave, se han tenido en cuenta los *Criterios y directrices para el aseguramiento de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior -ESG-* así como el contenido de los principales modelos de evaluación externa de enseñanzas e instituciones implantados por ANECA.

Este informe, instrumento de autoevaluación, como se ha indicado anteriormente, se estructura en seis secciones principales. Las cinco primeras coinciden con los bloques empleados para identificar a lo largo del mismo los tipos de actuación clave a desarrollar por parte de las universidades. En concreto, las dos primeras pretenden valorar las actuaciones relacionadas con la organización institucional atendiendo tanto a la organización y gobernanza, como al uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad. Las tres siguientes se orientan a destinatarios fundamentales como son el estudiantado, las personas que trabajan en la institución (PDI y PAS) y, por último, la sociedad en su conjunto.

La sección sexta sección orientada a la evaluación para la mejora, facilita la elaboración de una síntesis y una valoración global de las actuaciones, así como de la articulación de un **plan de mejora institucional** derivado de todo lo anterior.

En síntesis, mediante un proceso de autoevaluación guiado fundamentalmente por esta herramienta, se pretende fomentar en cada universidad la reflexión coordinada y conjunta de sus diferentes órganos y estructuras sobre las principales actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad y de personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico que, en virtud de su autonomía, se llevan o podrían llevarse a cabo, así como su valoración acerca del estado actual de tales actuaciones y los posibles planes de mejora a desarrollar.

Finalmente, a todo lo expuesto en estas páginas, que resumen las principales ideas del informe al que se refieren, cabría añadir cuatro **conclusiones importantes**.

En primer lugar, se invita a que este proceso de revisión sea resultado de una **reflexión conjunta** de las diversas partes de la universidad llamadas a implicarse decididamente en ese objetivo común antedicho; ya que, tal y como se plantea a lo largo del informe, será más sólido y sostenible el rumbo de las dinámicas de mejora en la medida en la que participen de *vientos de cola* favorables fruto de un trabajo compartido.

En segundo lugar, el esfuerzo y la implicación de las universidades y de ANECA lograrán avances significativos en el panorama actual, si y solo si se **suman crecientemente otros agentes importantes** externos a estas instituciones **que contribuyan decididamente a generar conjuntamente** con estas **un clima propicio y los cauces oportunos para el aprovechamiento y el apuntalamiento del talento y de las iniciativas** que emane de dichas instituciones de educación superior.

En tercer lugar, los resultados de este proyecto, más allá de contribuir a la orientación de las universidades, también buscan mantener un **diálogo constructivo con los actuales procesos de evaluación externa de la calidad de las enseñanzas y las instituciones**. De un lado, teniendo en consideración los elementos presentes en tales procesos que pueden aportar a la mejora de las actuaciones de las universidades para favorecer la inclusión; y, de otro lado, ofreciendo elementos importantes de reflexión para la revisión de tales procesos de evaluación externa, con el fin de que estos últimos sean capaces de incidir en elementos clave del trabajo de las universidades que repercutan en dicha mejora.

Por último, cabe concluir que, en atención a su inequívoca **vocación de servicio a la sociedad**, con la presente iniciativa ANECA y las universidades participantes redoblan su compromiso con la mejora de la inclusión y la equidad, y con el progreso de la sociedad en su conjunto.

University Self-assessment Framework to improve actions for including people with disabilities and people with support needs in the academic environment

1. THE UNIVERSITY'S COMMITMENT TO IMPROVING INCLUSION

One of the main lines of work of the *Quality Observatory* of the National Agency for Quality Assessment and Accreditation (ANECA) seeks, through the identification of a set of key elements to be addressed by universities, to progressively facilitate guidelines for the implementation and comprehensive review of these universities' mechanisms which contribute to improving the fulfilment of the different **aims of higher education** agreed in the main international forums of reference, and also to move towards a meeting of perspectives between universities and other agents of society involved. All from a quality assurance perspective that promotes university autonomy and excellence in diversity.

Therefore, manner which is in a complementary to other ANECA actions focused on the external evaluation of university degrees or institutions, in this case the emphasis is placed on achieving advances more explicitly related to the very aims of higher education.

The main principles of the *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area - ESG* - **emphasise the idea that quality assurance should take into account the needs and expectations of students, other stakeholders, and society**. Therefore, in line with this, this area of the Agency's work is currently focused on improving university actions aimed at advancing key areas linked to sustainable development.

In this context, the report presented here is specifically linked to a perspective that seeks to strengthen diversity, equity, and inclusion. This is with good reason, as these are central issues in today's social backdrop, as highlighted in different communiqués and reports promoted by the United Nations and UNESCO, the European Union, and the European Higher Education Area, among other forums.

Thus, with this initiative substantiated in the ***Project for the creation of a framework for the self-assessment of Spanish universities in the improvement of their to include people with disabilities and people with support needs in the academic environment***, ANECA and 68 Spanish universities have decided to join forces so that their experience is concentrated in a document that serves as a reference guide to ensure the improvement of the actions of universities aimed, as mentioned above, **at making progress in inclusion and equity**.

At this point, it is essential to highlight that, although up until now this work has been more specifically oriented towards the inclusion of people with disabilities and support needs, it must be a model that is aware of a necessarily broader view of social inclusion, so that in future developments the range of groups included can be expanded. In this sense, the work is not intended to be exclusionary, but rather to become an initial reference point that helps to create and put into operation university quality assurance instruments committed to achieving social inclusion and equity.

This report, expressed schematically, begins by setting out the justification and aims of the project, the conceptual and regulatory framework, as well as the foundations of the universities' commitment and work to improve the inclusion of people with disabilities and people with support needs in the academic sphere.

Based on the above, and on the definition of the specific aims of the universities in terms of improving inclusion, the report goes on to identify a series of key university actions, separated by area, with which to advance in the fulfilment of these objectives.

Once these actions have been identified, the report proposes guidelines for the implementation of actions by these institutions specifically in this area, through a tool for universities' self-revision.

From here, the universities are invited to make an effort to undertake self-revision. As was the case in the stage of identifying key types of action by the universities, the aim is that the self-revision process invited by this tool should be the **result of a joint reflection by the different areas of each university that are called upon to become decisively involved** in the aforementioned improvement.

For all of the above reasons, the resulting report does not set out to establish a map of the current situation in each university, but rather to draw up a **navigational chart so that universities** that so wish **can have clear guidance** as to where they could set their course in **order to achieve the general objective of making progress in the inclusion of the aforementioned people to a greater extent.**

In addition to the above, this project has provided a solid basis on which to draw the outlines of an ANECA quality pathway through which to recognise the actions implemented in universities to improve inclusion.

Turning to the content of this report, it begins by defining the role and working context of universities in this area. From an international and normative perspective, it also addresses the key terms underlying university actions in the field of inclusion of people with disabilities and people with support needs in the academic environment.

In addition to the latter, the report goes on to propose a series of important specific goals, more operational than the general aim on which they are based, which all the participating universities

agree for themselves when it comes to taking more concrete steps to improve inclusion. In short, these goals aim to

- ensure that every member of the university community, regardless of their personal condition with regard to disability or support needs:
 - participates in university life and does not suffer any type of discrimination (direct, indirect or otherwise) in the university environment;
 - feels included in that community;
 - has equal opportunities and equal conditions,
 - in the case of students, in related to: access to information; progress and continuance in their studies and university training, and in the attainment of the knowledge, skills and abilities associated with these; the use and enjoyment of university services and facilities; participation in different cultural, social and sporting areas of university life.
 - And in the case of Administration and Services Staff (PAS) and Teaching and Research Staff (PDI), in related to: the performance of the functions of their post; their professional development in the universities; the autonomous use and enjoyment of the university services and facilities intended for these groups; the autonomous participation in different cultural, social and sporting areas of university life intended for these groups.
- Ensure society can count on:
 - a university community, citizenship and professionals who are aware of and committed to the inclusion of people with disabilities and support needs;
 - progress towards an inclusive and fair society through the results derived from the research and knowledge transfer activities carried out by universities in the field of inclusion and disability.
- That, also with a view to improving the quality of education systems in line with the above, higher education institutions should also seek to become more efficient and transparent organisations capable of being accountable to society by strengthening their governance and management systems.

2. IDENTIFICATION OF UNIVERSITIES' KEY ACTIONS REGARDING THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES AND PEOPLE WITH SUPPORT NEEDS IN THE ACADEMIC ENVIRONMENT

With regard to the identification of key university actions and their characterisation, their presentation has been organised into the following blocks: organisation and governance of higher education institutions; use of information and review processes for the continuous improvement of university actions; support for the student body; support for research teaching staff and administration and services staff; and support for society as a whole.

Organisation and governance

With regard to the area aimed at the *systematic organisation and integration of the universities' key actions*, the following types of action are considered by the universities to be of notable importance: *strategy, governance and leadership in the university; the organisation and integration of actions for disability inclusion in the university's regulations; the incorporation of mechanisms that guarantee the right to accessibility*; and, in particular, *the consolidation of the Diversity Attention Services*.

With regard to the area of action aimed at *integrating an inclusive perspective and design for all people in the contents of the different curricula and training activities*, the types of action related to *information and training for the agents involved in the incorporation of an inclusive approach in the design and development of degrees and training activities, and the incorporation of the inclusive perspective and Universal Design in the curricular design of the degrees*, are the most highly rated. Likewise, within this area, the action aimed at *incorporating Universal Design in the teacher training plan* was considered key for almost all the participating universities.

Use of information and review processes for the continuous improvement of university actions

With regard to the use of information and review processes for the continuous improvement of the universities' actions, participating institutions do not show a clear consensus in the evaluations given to the different types of action. Even with the encouragement of quality policies introduced in universities as a result of the Bologna Process, efforts must be renewed in the universities' commitment to quality and transparency in relation, in this case, to the inclusion of people with disabilities and support needs.

Of the types of action in the area of *information generation and analysis*, the one considered to be the most important is *the analysis of good inclusive practices at the university*, and, within this, the action of *promoting and making visible the analysis of inclusive practices*.

And with regard to the actions in the area of *review and continuous improvement of actions*, the action promoting the evaluation of the effectiveness and validity of the institution's inclusive practices, i.e., encouraging the evaluation of whether these practices establish real objectives that promote inclusion, and whether or not these objectives are met, received the highest rating.

University students

Undoubtedly, university students, with different profiles and throughout the different stages they pass through, are a fundamental target group for university actions.

Thus, initially, with regard to **future university students**, it will be important to incorporate in the pedagogical and institutional approaches that affect the moment prior to access to university life: the information and conditions necessary to guarantee that students with disabilities and with support needs can adequately participate in this vital experience from the moment they approach it. Therefore, it will be important to address measures that can decisively favour decision-making regarding their incorporation into the University.

From this point of view, the actions of universities linked to *their policies for attracting students* will be relevant. It is no coincidence that one of the types of action that, among others, has been highlighted

for its importance is the *dissemination of information for students in pre-university stages from an inclusive perspective*.

Attention also needs to be paid to various types of action where *specific accessible (universal design and accessibility) environments and resources* come into play, for example, the *development of support programmes to facilitate the transition of students with disabilities at university*.

At a later stage, the education institutions involved aim to achieve academic success, well-being and personal growth for all their **university students**, including students with disabilities and support needs. The commitment on the part of higher education institutions to promote equal opportunities for all students in higher education must be reflected in the actions implemented.

Some of the key types of actions to be carried out by universities in the course of each student's academic life from the moment they join the university have been identified in three areas: *processes for welcoming new students; university student policy; and design and development of teaching and learning processes*. Within these three areas, participating institutions have identified as important the following types of action, among others: *the design, development and dissemination of information plans for students, with a view to inclusion; the promotion of the participation of students with disabilities, together with the rest of the students, in the different governing bodies and in university life; the management of resources and methodologies related to the improvement of the inclusion of students with disabilities aimed at favouring learning, class attendance and assessment procedures; and the personalisation, when necessary, of the support provided, with protocols for the provision of resources for students with disabilities, if necessary*.

The agents involved in the full inclusion of people with disabilities must commit to the implementation of measures that favour not only the access of these people to university studies, but also their success in these studies and the transition of **graduates** to other subsequent training and employment stages.

Providing care, guidance and preparation for working life for graduates, through actions in the field of *promoting employability and entrepreneurship*, is an important task that is the responsibility of the universities through guidance and labour intermediation actions and the promotion of entrepreneurship.

And, in addition to the above, *institutional policies* will be appropriate for the university in *relation to graduate students* in order to foster their growth as citizens and individuals.

Teaching and Research Staff and Administration and Services Staff

Universities aspire to be a privileged space for guaranteeing equal opportunities and the full participation of each and every member of the university community. And "each and every one" means the recognition of diversity not only among the group of students but also in the groups of administrative and service staff and teaching and research staff.

Aimed at the latter two groups, key university actions have been identified in the areas of *institutional policy and governance* and *reasonable accommodation and adaptation in the workplace and the*

environment. Thus, types of action such as holding awareness-raising and training activities and the diagnosis of needs in the workplace are highlighted in terms of achieving progress in inclusion.

Similarly, in the case of the administrative and service staff, key types of action have been identified in the areas of *selective processes for access to employment, as well as internal promotion and professional careers*. Thus, types of action such as the *dissemination of employment opportunities among public services, entities and external actors related to disability, and reasonable adjustments in tests* have been highlighted as very important by a significant proportion of the participating universities.

And in the case of the teaching and research staff, this identification of key actions also extends to the area of *access to teaching and research careers* - for example, through the *development of positive action plans to promote recruitment* - and in the area of *teaching and research career development*.

Society at large

With regard to universities' attention to society at large, the need to build bridges between universities and society in order to achieve a more inclusive university system and society has been repeatedly highlighted. However, on more than a few occasions, this cooperation is still an unresolved issue.

When assessing a series of types of action aimed at society in areas related to *awareness-raising, cooperation and standardisation* in inclusion, as well as *research processes and projects*, those that were perceived as most important by the participating universities were those related to the establishment of collaborations with entities outside the university system. Here, among other types of action, the establishment of *specific agreements for cooperation in the inclusion of people with disabilities with public, non-profit or private entities, participation in events and involvement in thematic networks and multidisciplinary teams are contemplated*.

3. REVIEW OF KEY ACTIONS ON THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES AND PEOPLE WITH SUPPORT NEEDS IN THE ACADEMIC ENVIRONMENT

Based on the identification of a set of key types of action to improve the inclusion of people with disabilities and people with support needs in the academic environment, it has been possible to draw up a **self-assessment guide** that **aims to guide universities** with regard to their strategies for making progress in the aforementioned improvement.

This tool aims to provide useful keys to these universities in the processes of improving inclusion, understanding that such processes affect the institutions as a whole. The guide has been developed both to identify strengths and weaknesses, and to provide guidance for planning change towards improvement. Therefore, it is an instrument to be used in a contextual, specific way, according to the history, resources and possibilities of each university, without losing sight of the legal regulations that must be complied with.

In short, it is a guide for the institution itself, designed as a working formula to provoke **reflection, dialogue, coordination, collective commitment** and **action** by different agents, services and interest groups. In this sense, it aims to help the transformation of the institution through a structured

work process based on its own interests, determining factors, as well as the commitments it assumes for this purpose.

The content of the self-assessment guide focuses on the types of actions and actions of importance identified by the university working groups participating in this project. Thus, this tool has adopted a holistic vision both in relation to the organisational and operational structure of the university institutions, as well as in reference to the different parties involved (teaching staff, students, administrative and service staff and relations with society).

In the preparation of the guide, in addition to the work of identifying key types of action indicated above, both *the Criteria and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (EHEA)* and the content of the main models of external assessment of teaching and institutions implemented by ANECA have been taken into account.

This self-evaluation instrument is structured in six main sections. The first five sections coincide with the blocks used throughout the report to identify the key types of action to be taken by the universities. Thus, the first two sections aim to assess the actions related to institutional organisation, focusing both on organisation and governance and on the use of information and review processes for the continuous improvement of the university's actions. The next three sections are aimed at the main target groups, such as the student body, the people who work in the institution (teaching and research staff and administrative and service staff) and, lastly, society as a whole.

Finally, the sixth section, oriented towards evaluation for improvement, facilitates the elaboration of a synthesis and an overall assessment of the actions, as well as the articulation of an **institutional improvement plan** derived from all of the above.

In summary, by means of a self-assessment process guided fundamentally by this tool, the aim is to encourage coordinated and joint reflection in each university by the different areas of the institution on the main actions regarding the inclusion of people with disabilities and people with support needs in the academic sphere which, by virtue of their autonomy, are or could be carried out, as well as their assessment of the current status of these actions and the possible improvement plans to be developed.

Finally, to all that has been said in these pages summarising the main ideas of this report, four **important conclusions** should be added.

Firstly, this review process should be the result of a **joint reflection** of the different parts of the university that are called upon to become decisively involved in the aforementioned common goal, since, as has been stated throughout the report, the improvement will be more solid and sustainable with support resulting from shared work.

Secondly, the efforts and involvement of universities and ANECA will not be enough to achieve significant progress in the current situation, **unless other important agents outside these institutions also increasingly join in and contribute decisively to generating**, together with them,

a favourable climate and the appropriate channels for harnessing and underpinning the talent and initiatives which emerge from these higher education institutions.

Thirdly, the results yielded by this project, beyond providing guidance to universities, also seek to maintain **a constructive dialogue with the current external quality assessment procedures of programmes and institutions**. This is done by considering the elements that contribute to improving universities' inclusion measures found in such procedures; and also by presenting key issues for reflection for the review of said external assessment procedures. This has the aim of allowing external assessments to have a greater impact on key items of the work done by universities resulting in the improvement of said measures.

To finish, we may conclude that, in view of their indisputable **vocation for service to society**, through this initiative ANECA and participating universities strengthen their commitment to enhancing inclusion and equity, and the progress of society as a whole.

Introducción

ANECA

José M. Nyssen

Desde la creación del *Observatorio de la Calidad* de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), ha sido voluntad de esta institución que dicho Observatorio se convirtiese en un verdadero punto de encuentro donde abordar retos de importancia para la sociedad vinculados, de una u otra manera, a la calidad universitaria; retos en los que las universidades, las agencias de evaluación y otros agentes sociales relevantes pueden y deben tener, con sus actuaciones conjuntas, un papel significativo para lograr avances sustanciales.

Este Observatorio cuenta con una línea de trabajo que, a través de la identificación de un conjunto de facetas clave a atender por parte de las universidades, pretende facilitar progresivamente, desde una óptica de la garantía de la calidad que promueva la autonomía universitaria y la excelencia en la diversidad, pautas para la puesta en marcha y revisión integral de mecanismos de dichas universidades que contribuyan explícitamente a la mejora en la atención al cumplimiento de los diferentes objetivos de la educación superior acordados por los países en los principales foros internacionales de referencia, y también para avanzar hacia un encuentro de perspectivas entre las universidades y resto de agentes de la sociedad implicados.

La línea de trabajo mencionada, que adopta una visión de *calidad responsable*, centra actualmente su atención en la mejora de las actuaciones de las universidades encaminadas al avance en varias esferas fundamentales orientadas al Desarrollo Sostenible como son, entre otras, la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral de tituladas y titulados; la ciudadanía; y la inclusión social.

El informe que aquí se presenta trata precisamente de la última de las esferas mencionadas por ser este un asunto de gran importancia en el escenario actual dentro y fuera del ámbito universitario, tal y como se pone de relieve repetidamente en diferentes comunicados e informes promovidos desde diversos organismos y foros supranacionales.

En consonancia con la importancia dada a la inclusión social en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovidos por Naciones Unidas o, más recientemente, en el comunicado de ministros del Espacio Europeo de Educación Superior de Roma (2020), los esfuerzos en materia de mejora de la calidad universitaria muestran una creciente preocupación por contribuir en los avances en dicha inclusión.

Las universidades y, posteriormente acompañando a su labor, los procesos encaminados a la garantía y mejora de la calidad de la enseñanza universitaria, no son ajenos a las inquietudes sociales en el contexto en que se inscriben. Tanto es así, que uno de los cuatro principios fundamentales de los *Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior -ESG-* es

que el aseguramiento de la calidad debe tener en cuenta las necesidades y expectativas del estudiantado, del resto de grupos de interés y de la sociedad.

Sin perder de vista que las actuaciones de las universidades no son por sí solas suficientes para encarar un reto de tamaño magnitud y complejidad en la sociedad española, pues se requiere también el decidido compromiso de otros agentes, el trabajo que aquí se presenta ha puesto el énfasis en el papel y acciones de las universidades para procurar la mejora de la inclusión social.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y 68 universidades españolas han decidido, con esta iniciativa sustanciada en este *Proyecto para la creación de un marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad*, sumar esfuerzos con el fin de que su experiencia en la materia acumulada durante años cristalice en un documento que sirva de guía de referencia para procurar la mejora de las actuaciones de las universidades encaminadas al avance de la inclusión. Todo lo cual se espera redunde a la postre en un incremento de la calidad en esta faceta de la enseñanza universitaria en el conjunto del sistema universitario español.

Llegados a este punto, resulta fundamental resaltar que, si bien por el momento este trabajo se ha orientado más específicamente a la inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo, debe ser un modelo consciente de una perspectiva necesariamente más amplia de la inclusión social, de modo que en futuros desarrollos deberá abrir el abanico de grupos a los que dar cabida. En este sentido, el trabajo no pretende ser excluyente, sino convertirse en un elemento inicial de referencia para concretar un hito que, aunque limitado en su alcance, sea significativo respecto a la confluencia de la garantía de la calidad universitaria y la inclusión social en una dirección decididamente más comprometida y plural.

Volviendo al trabajo que ha motivado la presente publicación, este informe de autoría colectiva da cuenta de los resultados del proyecto mencionado obtenidos hasta la fecha.

A lo largo de todo el documento, al hablar de 'personas con discapacidad' este término englobará a personas con discapacidad y/o necesidades de apoyo educativo, de manera que queden incluidas personas con necesidades derivadas de discapacidad, enfermedad, problemas de salud mental, dificultades específicas de aprendizaje, etc.

El informe comienza por exponer la justificación y los objetivos del proyecto, así como los fundamentos del compromiso y del trabajo de las universidades con la mejora de la inclusión de personas con discapacidad y necesidades de apoyo educativo.

En razón de lo anterior, el informe pasa a identificar una serie de actuaciones clave de las universidades en materia de mejora de la inclusión.

Y, finalmente, identificadas dichas actuaciones, se proponen, a través de una herramienta de autorrevisión, líneas de interés para la puesta en marcha de actuaciones de las universidades precisamente en esa materia.

A partir de este punto, ANECA se ha centrado también en trazar las líneas maestras de una futura mención de excelencia universitaria en inclusión social y en mejorar sus propios programas de evaluación para conseguir hacerlos capaces de un mayor grado de 'sensibilidad' con respecto a este asunto.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

En conclusión, en atención a su vocación de servicio a la sociedad, con la presente iniciativa, como se verá, ANECA y las universidades participantes, desde sus respectivas competencias, redoblan su compromiso con la mejora de la inclusión social.

Finalmente, cabe expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar, a todas y cada una de las universidades participantes en el proyecto por su implicación en esta iniciativa conjunta; y, en segundo lugar, a Fundación ONCE, CERMI y la Coordinación del grupo de trabajo de 'Diversidad y discapacidad' de *Crue Universidades Españolas* por su apoyo al presente proyecto desde su gestación.

01.

**El compromiso de la universidad
con la mejora de la inclusión**

1.1. Justificación y objetivos del proyecto

ANECA

José M. Nyssen

En los primeros años de andadura del llamado Proceso de Bolonia, los ministros responsables de educación superior de los países participantes comenzaron a marcar el rumbo hacia la configuración de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en el que, entre un conjunto importante de objetivos, se trabajase en fortalecer una mayor cohesión social y en mitigar las desigualdades sociales; y en razón de lo anterior se dieron pasos para proporcionar al estudiantado unas condiciones apropiadas de manera que cada persona pueda completar satisfactoriamente sus estudios salvando obstáculos relacionados con sus condiciones sociales y económicas de partida (Ministros europeos responsables de la educación superior, 2003²).

Así, la llamada “Dimensión social” es progresivamente incorporada como un elemento nuclear dentro de este Proceso de Bolonia y se habla de la *calidad* de la educación superior como un objetivo indisolublemente ligado al de la igualdad de oportunidades en el acceso a los estudios superiores (y su finalización) para todas las personas, con independencia de su condición social de desventaja en origen frente a otras (Ministros europeos responsables de la educación superior, 2005 y 2007³).

Para atender a estos objetivos, progresivamente se esbozan líneas de actuación generales en las que trabajar en los países involucrados; enfocadas al comienzo, entre otras cuestiones, en la identificación de grupos de la sociedad infrarrepresentados en su participación en la educación superior, así como en facilitar condiciones adecuadas para la superación de los estudios mejorando los entornos de aprendizaje, eliminando barreras para poder estudiar y creando condiciones económicas apropiadas para el estudiantado de manera que puedan aprovechar las oportunidades educativas a todos los niveles (Ministros europeos responsables de la educación superior, 2009⁴).

La creación oficial del EEES en 2010 se inaugura con un compromiso de incrementar esfuerzos en la ‘dimensión social’ para proporcionar, como se decía, igualdad de oportunidades en el disfrute de una educación de calidad, prestando una particular atención a grupos sociales infrarrepresentados (Ministros europeos responsables de la educación superior, 2010⁵). Esfuerzos que, de un lado, se habrían de traducir en una labor encaminada a reducir desigualdades y proporcionar adecuados servicios de apoyo al estudiantado, así como asesoramiento, itinerarios flexibles de aprendizaje y vías

² http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2003_Berlin_Communique_English_577284.pdf

³ http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2005_Bergen_Communique_english_580520.pdf

http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2007_London_Communique_English_588697.pdf

⁴ http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Leuven_Louvain_la_Neuve_Communique_April_2009_595061.pdf

⁵ http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Budapest_Vienna_Declaration_598640.pdf

alternativas de acceso a la educación superior; y de otro, habrían de ser adecuadamente seguidos en cuanto a su progreso (Ministros europeos responsables de la educación superior, 2012⁶).

Ahora bien, no será hasta 2015, coincidiendo también con la actualización de los *ESG*, cuando desde una visión renovada hacia el horizonte temporal de 2020 explícitamente se acuerde trabajar como una de las prioridades del EEES en el propósito de construir *sociedades inclusivas* (Ministros europeos responsables de la educación superior, 2015⁷). Visión que se acuerda extender más allá de ese horizonte y que debe hacerse realidad considerando un abanico de actuaciones entre las que, sin duda, juega un papel relevante el desarrollo de propuestas inclusivas e innovadoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Todo lo anterior, transcurridas más de dos décadas de reflexiones y acuerdos en el marco del Proceso de Bolonia, cristaliza en el encuentro de Ministros europeos responsables de la educación superior de 2020 en Roma en un comunicado conjunto en el que, con rotundidad, se presenta la inclusión social como una de las tres características fundamentales que habrán de definir el EEES en los siguientes diez años (Ministros europeos responsables de la educación superior, 2020⁸).

El objetivo de alcanzar un EEES inclusivo queda sintetizado aquí, una vez más, en la voluntad de que todas y cada una de las personas que se aproximen a un proceso de aprendizaje disfruten de igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior y cuenten con pleno apoyo para completar sus estudios y formación. Ahora bien, dicha voluntad se acompaña por el reconocimiento de la necesidad de adoptar acciones políticas y poner en marcha medidas también en cada país, algunas de las cuales van más allá de los propios sistemas de educación superior y requieren de una alineación con estrategias económicas, financieras y sociales de mayor amplitud.

En este sentido, la adopción por parte de los países de los *Principios y Directrices para el fortalecimiento de la Dimensión Social en el EEES*⁹ supone un paso importante en la concreción de elementos fundamentales en los que trabajar y respecto a los que se establece un periodo de cuatro años para la valoración de los avances conseguidos en la materia.

Dichos principios se resumen en los siguientes diez puntos:

1. *La dimensión social debiera ser central para las estrategias de educación superior tanto a nivel de sistema como a nivel institucional, así como en los niveles correspondientes al EEES y la Unión Europea.*
2. *El desarrollo legislativo o de documentos en que se desarrollan las políticas debiera permitir y hacer posible a las instituciones de educación superior desarrollar sus propias estrategias para cumplir con su responsabilidad pública respecto a la ampliación del acceso a los estudios de educación superior, así como respecto a la participación en ellos y su finalización.*
3. *Hacer inclusivo el conjunto del sistema educativo debiera ser mejorado a través del desarrollo de políticas coherentes desde los niveles educativos más tempranos hasta llegar a la educación superior y aprendizaje permanente.*

⁶ http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Bucharest_Communique_2012_610673.pdf

⁷ http://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/YerevanCommuniqueFinal_613707.pdf

⁸ http://www.ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique.pdf

⁹ BFUG on Social Dimension (2020). *Principles and Guidelines to Strengthen the Social Dimension of Higher Education in the EHEA* (http://www.ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique_Annex_II.pdf)

4. *Contar con datos confiables es una condición previa necesaria para la mejora de la dimensión social de la educación superior basada en la evidencia.*
5. *Las autoridades públicas debieran contar con políticas que permitan a las instituciones de educación superior garantizar un asesoramiento y una orientación eficaces para los estudiantes matriculados y potenciales a fin de ampliar su acceso, participación y finalización de los estudios de educación superior.*
6. *Las autoridades públicas debieran proporcionar financiación suficiente y sostenible y autonomía financiera a las instituciones de educación superior que permita a estas últimas desarrollar una capacidad adecuada para acoger la diversidad y contribuir a la equidad y la inclusión en la educación superior.*
7. *Las autoridades públicas debieran ayudar a las instituciones de educación superior a fortalecer su capacidad para responder a las necesidades de un estudiantado y personal propio más diverso, y para crear entornos de aprendizaje y culturas institucionales inclusivos.*
8. *Los programas de movilidad internacional en la educación superior debieran estructurarse e implementarse de manera que fomenten la diversidad, la equidad y la inclusión, y debieran fomentar particularmente la participación de estudiantado y personal de las instituciones de educación superior procedente de orígenes vulnerables, desfavorecidos o subrepresentados.*
9. *Las instituciones de educación superior debieran garantizar que el compromiso comunitario en la educación superior promueva la diversidad, la equidad y la inclusión.*
10. *Las autoridades públicas debieran entablar un diálogo sobre políticas con las instituciones de educación superior y otros agentes de interés relevantes sobre cómo los principios (y directrices) anteriores se pueden traducir e implementar tanto a nivel del sistema nacional como a nivel institucional.*

Este cuerpo de principios y directrices, respaldado al más alto nivel, asienta las bases para marcar la dirección política y estratégica del EEES respecto a la inclusión y a la dimensión social con un peso específico sin precedentes en dicho Espacio común.

Cabe resaltar aquí el alineamiento en este sentido, también en el marco temporal para 2030, con los Objetivos de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* promovida desde las Naciones Unidas, y especialmente aquí con su '*Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos*'.

Y, sumado a lo anterior, también se habrá de destacar la indiscutible sintonía que, respecto al papel de la inclusión, se aprecia entre el EEES y la visión del nuevo Espacio Europeo de Educación que la Comisión Europea¹⁰ busca configurar para el año 2025; espacio este último en el que todos los ciudadanos en la Unión Europea tengan el derecho a una educación, formación y oportunidades de aprendizaje permanente de alta calidad e inclusivas.

Todo este impulso conjunto, cuyos principios, como se verá, no se han desoído en el presente trabajo, abre una ventana de sinergias y oportunidades sin parangón para avanzar en los retos enunciados.

¹⁰ <https://education.ec.europa.eu/es/node/1696>

En definitiva, un *viento de cola* que, con ayuda de las *cartas de navegación* adecuadas, debiera ser decisivo para que los logros en materia de inclusión social pueda avanzar significativamente.

En consonancia, las políticas orientadas a garantizar la calidad en la educación universitaria en el marco europeo asumen como propios, entre otros, los retos aparejados a la inclusión en las sociedades contemporáneas. El propio documento de *Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior -ESG-*, en atención a lo indicado tiempo atrás desde el Consejo de Europa, señala que la educación superior tiene múltiples finalidades, que, entre otras, incluyen preparar a los estudiantes para una ciudadanía activa, para sus futuras profesiones y ayudar en su desarrollo personal; y que, por tanto, *el aseguramiento de la calidad debe garantizar un entorno de aprendizaje en el que el contenido de los programas, las oportunidades de aprendizaje y los recursos se ajusten a sus fines*. Así, la incorporación de manera transversal de la perspectiva de la mejora de la inclusión es un asunto que habrá de ser objeto de particular atención por parte de las universidades y el sistema universitario en su conjunto para efectivamente hacer posible lo anterior para todas las personas.

El informe que aquí se presenta pretende convertirse en una aportación valiosa para guiar el diseño, puesta en marcha y revisión de mecanismos que contribuyan a la mejora de la inclusión social de las personas con discapacidad, y a avanzar hacia un encuentro de perspectivas entre universidades, agentes de la sociedad y estudiantes.

Como se adelantaba en páginas anteriores, el hecho de que, por ahora, este trabajo se haya centrado más específicamente en la mejora de la inclusión de personas con discapacidad y necesidades de apoyo educativo, en modo alguno significa que sea voluntad de ANECA y el conjunto de autores y autoras del informe eludir una responsabilidad de atender a un concepto de inclusión social necesariamente más rico y amplio en su alcance.

Por tanto, se persigue, en un primer paso de esta andadura conjunta de las universidades y esta Agencia, lograr un referente de trabajo compartido sólido para el desarrollo de actuaciones e instrumentos capaces de conjugar la mejora de la calidad universitaria y de la inclusión social; referente susceptible de ser ensanchado para hacerlo más plural y consciente de una realidad diversa a la que cabe atender desde las universidades.

Dentro de una misma universidad, el conjunto de las actuaciones de variada índole encaminadas a este objetivo pueden darse en uno o múltiples centros y en distintos títulos a través de diferentes iniciativas; parece relevante en este sentido, por una parte, asegurar una alineación con los procesos oficiales de garantía de la calidad ya existentes para títulos e instituciones y, por otra, fomentar la integración de las actuaciones de la universidad, se localicen en uno u otro lugar, para el logro de este objetivo común de la mejora de la inclusión.

Más concretamente, este *Proyecto para la creación de un marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad* tiene como propósito la identificación de un conjunto de facetas fundamentales a atender por parte de las universidades en materia de mejora de la inclusión social.

Así, como resultado se busca, mediante el presente informe, proporcionar a las universidades, por una parte, una serie de elementos de reflexión para hacer avanzar sus actuaciones en dicha materia y, por otra, una herramienta que sea útil para la autorrevisión de sus propios procesos, de la

integración de estos y de su capacidad para ser sensibles a las demandas de agentes externos, con el fin de contribuir a esa mejora antes apuntada.

De acuerdo a los objetivos del proyecto, se ha puesto de relieve aquel conjunto de actuaciones competencia de las universidades que, se realicen o no actualmente por la mayoría de estas, han sido consideradas como de mayor importancia e impacto para la mejora de la inclusión. Por tanto, el informe resultante no se entretiene en establecer un mapa del estado actual en cada universidad, sino más bien en trazar una *carta de navegación* para que las universidades que así lo quieran puedan tener una orientación clara de hacia dónde podrían poner rumbo para lograr alcanzar en mayor medida el objetivo general de la mejora de la inclusión.

Ineludiblemente, para trabajar un objetivo de tamaño envergadura, ha sido preciso aproximarse considerando la óptica de diferentes destinatarios principales de las actuaciones de las universidades; en este caso, el estudiantado universitario, el personal al servicio de la institución y la sociedad en su conjunto.

Y en cuanto a los principales objetivos más concretos en que se desgranará dicho objetivo general en este proyecto, y siempre respetando la autonomía de cada universidad y atendiendo a su contexto y situaciones importantes que afronta, entre otros, cabe mencionar los relacionados con:

- ❑ la adecuada dotación competencial de estudiantes, tituladas y titulados universitarios;
- ❑ el adecuado diseño de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- ❑ la adecuada orientación a futuros estudiantes, estudiantes, egresados y egresadas, y, en general, al conjunto de la comunidad universitaria;
- ❑ el adecuado aprovechamiento de la información para la mejora de los procesos y la toma de decisiones de las universidades;
- ❑ la adecuada atención al personal al servicio de las instituciones de educación superior;
- ❑ etc.

Para lograr dar respuesta desde las universidades a estos diferentes objetivos específicos, se ha identificado un núcleo de actuaciones *clave* o *críticas* en que se centra el proyecto. Así, se entenderá aquí por actuación clave o crítica aquel tipo de actuación que, dentro del conjunto de las que la universidad desarrolla o pudiera desarrollar, cumple con una o varias de las siguientes premisas:

- ❑ Existen evidencias contrastadas de la repercusión notable de ese tipo de actuación en la mejora de la situación en relación al objetivo específico a que pretende dar respuesta.
- ❑ Existe un consenso notable en la literatura especializada, y particularmente en los ámbitos supranacional e internacional, sobre la importancia e impacto de ese tipo de actuación en la mejora de la situación en relación con objetivo específico a que pretende dar respuesta.
- ❑ Existe un consenso notable entre las universidades participantes en el proyecto sobre la importancia e impacto de ese tipo de actuación en la mejora de la situación con relación al objetivo específico a que pretende dar respuesta; opinión sustentada aquí en la experiencia y en evidencias de la repercusión de ese tipo de actuación (por ejemplo, reflejada en estudios

de impacto, en la opinión favorable de usuarios sobre la utilidad o efectividad de un determinado tipo de actuación, etc.).

Asimismo, la identificación de tipos de actuación clave ha venido acompañada de la debida atención a una serie de elementos transversales de relevancia relacionados, de un lado, con la organización y la gobernanza de la institución, y de otro con el uso de la información y los procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad. Así, por ejemplo, se han abordado aquí temas relacionados con:

- ❑ el efecto del gobierno y la estrategia de las universidades con respecto al logro del objetivo de mejora de la inclusión en las actuaciones identificadas;
- ❑ la valoración del impacto del conjunto de las actuaciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las y los estudiantes; es decir, no solo las típicamente englobadas en los servicios de atención al estudiantado sino también, póngase por caso, las relacionadas con las enseñanzas o la movilidad entre otras;
- ❑ el intercambio de información y la integración sistemática de tales actuaciones, sin descuidar en este sentido, póngase por caso, la relación con los títulos implantados o la relación con los sistemas de aseguramiento interno de la calidad puestos en marcha en las universidades;
- ❑ la toma en consideración y la participación de agentes internos y externos a la universidad;
- ❑ la adecuación de recursos humanos y materiales involucrados;
- ❑ y la revisión sistemática y mejora continua de las actuaciones.

Expresado de manera resumida, en función de un conjunto determinado de objetivos específicos en materia de inclusión de personas con discapacidad, se desarrollará en los siguientes capítulos una propuesta de los tipos de actuación, organizados por bloques y ámbitos, con que tratar de dar respuesta desde las universidades al cumplimiento de tales objetivos.

El contenido de los tipos de actuación por ámbitos temáticos y de las acciones de importancia por cada tipo de actuación se estructurará en los siguientes cinco bloques; los dos primeros principalmente orientados a la organización institucional y los restantes enfocados a dar respuesta a las necesidades y expectativas de destinatarios de particular importancia:

- Organización y gobernanza
- Uso de la información, y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad
- Estudiantado
- Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS).
- Sociedad en su conjunto.

Las actuaciones clave identificadas son de este modo la columna vertebral de la herramienta que se pone a disposición de las universidades para que, en una segunda fase, pueda ser empleada por

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

dichas universidades para la autorrevisión del conjunto de sus actuaciones en materia de inclusión con el propósito de dar pasos en su mejora.

Además de lo dicho, este proyecto también busca un diálogo con los actuales procesos de evaluación externa de la calidad de enseñanzas e instituciones. Por una parte, teniendo en consideración los elementos presentes en tales procesos que pueden aportar en la mejora de actuaciones de las universidades en materia de inclusión; y, por otra parte, ofreciendo elementos importantes de reflexión para la revisión de tales procesos de evaluación externa con el fin de que estos últimos sean capaces de incidir crecientemente en elementos clave del trabajo de las universidades que repercuten en la mejora de la inclusión.

Finalmente, más allá, esta iniciativa ha sido un elemento central para el diseño por parte de ANECA de un futuro marco de reconocimiento de las actuaciones de las universidades para contribuir a la mejora de la inclusión, en este caso, de personas con discapacidad y necesidades de apoyo educativo. Así, considerando los resultados del proyecto y previa evaluación externa del conjunto de procesos sistemáticos de las universidades en materia de mejora de la inclusión, esta Agencia podría otorgar una mención de excelencia a aquellas instituciones que demuestren haber implantado procesos adecuados para favorecer tal inclusión.

1.2. La inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico como objetivo

Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir

Gabriel Martínez Rico

Universidad de Alicante

Sergi Soriano

Patricia Soler Javaloy

Universidad de Murcia

Antonio Pérez Manzano.

Universidad de Sevilla (coordinación del capítulo)

Ana María López Jiménez

Laura Lozano Cantos

1.2.1. INTRODUCCIÓN

El marco de autoevaluación sobre inclusión en las universidades se presenta como una herramienta que ha de servir para el diagnóstico de la situación de la atención a las necesidades de las personas con discapacidad y para la planificación de las acciones futuras en las universidades. Es una herramienta para la reflexión que ha de permitir a cada universidad avanzar en el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades promoviendo la accesibilidad universal y el diseño para todos y todas.

Una universidad inclusiva es aquella que atiende y entiende la diversidad como una oportunidad. Tanto por eficiencia económica como por justicia social, las personas deben acceder, en igualdad de oportunidades, a la educación superior independientemente de sus circunstancias. Asegurar la igualdad de oportunidades, reconociendo la diversidad como una oportunidad, con espacios y experiencias de aprendizaje y de trabajo, que permitan a las personas desarrollarse plenamente, es un indicador de excelencia para las universidades y para los sistemas educativos, en general (UNESCO, 2020)¹¹.

¹¹ UNESCO/GER 2020. *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020*. Inclusión y educación: Todos, sin excepción. <https://es.unesco.org/gem-report/report/2020/inclusion>

Aun compartiendo el concepto amplio de inclusión al que se hace referencia en el párrafo anterior, y siendo conscientes de que el marco que se presenta en esta guía se centra en la inclusión de las personas con discapacidad, se ha de considerar que las personas en esta situación constituyen uno de los grupos más excluidos de la educación superior pero no el único.

El acceso de las personas con discapacidad a la formación superior constituye uno de los hitos políticos y socioculturales más significativos de los últimos años. Se trata de un hecho de enorme trascendencia ya que refleja las importantes transformaciones culturales que se han ido produciendo en estas décadas, y pone de manifiesto la relevancia del derecho a la educación en todos los ámbitos de la realidad social. En este contexto, puede afirmarse que no es posible alcanzar la plena inclusión, o al menos avanzar hacia ella, sin una educación cada vez más inclusiva. Por esta razón, en el inicio de siglo XXI, las universidades han de asumir el reto social que supone configurar un espacio académico que integre como referente la educación superior inclusiva (Martínez-Rico et al. 2018)¹².

Datos recientes (Universia, 2020) ponen de manifiesto la infrarrepresentación de la comunidad universitaria con discapacidad en los tres colectivos que la configuran: estudiantado, personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS).

El último informe de 2020 (Fundación Universia) recoge que la totalidad de estudiantes con discapacidad en las aulas universitarias españolas es de 19.919, un 1,5% respecto al total del alumnado de las universidades. Porcentaje que disminuye progresivamente conforme se avanza en el nivel de estudios desde Grado (1,5%), Postgrado (1%) hasta Doctorado (0,8%).

Tampoco la distribución es homogénea cuando se compara la modalidad de estudios a distancia (5,6 %) con la presencial (1 %), justo a la inversa de lo que ocurre entre la comunidad universitaria sin discapacidad. Como señala el citado informe, esta elección a favor de la no presencialidad pone de manifiesto que, probablemente, las personas con discapacidad perciben mayores dificultades en los campus presenciales.

En relación al sexo, en la población universitaria con discapacidad, aunque con una distribución equilibrada (hombres: 51 %; mujeres: 49 %), el porcentaje de mujeres es inferior al de hombres al contrario de lo que ocurre en la población universitaria sin discapacidad, con mayoría de mujeres. Las mujeres con discapacidad manifiestan que han tenido que enfrentarse a más dificultades en el desarrollo de sus estudios que la percibida por los hombres. La doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, por ser mujer y por tener una discapacidad, pone de manifiesto la necesidad de abordar de manera interseccional tanto el análisis de las dificultades como las medidas que corrijan esta doble discriminación. Estos datos reflejan una tendencia recogida en los distintos informes de la Fundación Universia sobre Universidad y discapacidad.

Si la representación del alumnado con discapacidad es pequeña en los estudios superiores, otro tanto ocurre entre los trabajadores y trabajadoras en los colectivos del PDI y del PAS. Actualmente¹³, a pesar

¹² Martínez-Rico, G., Tena, J., Cañadas, M., Pérez-Campos, C. & García-Grau, P. (2018). Inclusive higher education: A guide to designing a support plan on disability and inclusion in universities. Brief Ediciones, España. ISBN 978-84-15204-74-9

¹³ Universia, F. (2020). Universidad y discapacidad. V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad.

de que la proporción de PDI con discapacidad ha pasado del 0,7 % (2017) al 0,9 % (2018), mientras ha bajado a un 0,6% (2019), estando aún muy lejos de alcanzar el 2 % exigido legalmente.

En relación con el mercado laboral, la participación del colectivo de personas con discapacidad es inferior en más de 43 puntos a la de la población sin discapacidad, con una tasa de empleo 41 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad y con una tasa de paro que supera en 10 puntos a la de la población sin discapacidad. No obstante, como ocurre en la población sin discapacidad, la tasa de empleo es mayor entre las personas con estudios superiores dándose la circunstancia que hay menor representación de parados con estudios superiores entre las personas con discapacidad que en el mismo colectivo sin discapacidad¹⁴.

Este breve recorrido por los datos de representación de las personas con discapacidad en el ámbito universitario y laboral pone de manifiesto la necesidad de que se adopten medidas que incrementen este porcentaje. La educación superior, además de un derecho, es un factor protector, una garantía de éxito a nivel individual y un indicador de excelencia para las universidades. El marco de autoevaluación pretende contribuir a facilitar el análisis necesario para avanzar en inclusión en las universidades con un contenido y estructura alineados con las directrices que marcan los organismos internacionales.

1.2.2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

La Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006) define en su artículo 1 que:

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan 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 los demás”.

Asimismo, la Convención, ratificada actualmente por 182 países del mundo, asume como propósito:

“... promover, proteger y asegurar el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

Este concepto de la discapacidad, se sitúa en el marco de la interacción entre la persona y su entorno, atendiendo tanto a las características y limitaciones de las personas como a las barreras y apoyos del entorno físico, social y cultural. En consecuencia, este modelo social, educativo y comunitario de la discapacidad considera que ésta es el resultado de la interacción entre la persona y el entorno, entre el déficit y limitaciones individuales y las barreras físicas, sociales y culturales que dificultan, e incluso impiden, la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de oportunidades y condiciones.

Desde esta perspectiva, puede aseverarse que el principal indicador del grado de discapacidad vendrá fijado por el resultado de la interacción con las barreras y no por el déficit o limitación de la persona. O dicho con otras palabras, si el déficit permanece constante pero las barreras fluctúan en función del contexto físico y sociocultural entonces serán estas últimas, y no tanto la limitación de la persona,

¹⁴ https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf

las que definan el grado de autonomía y las condiciones de la discapacidad. Este planteamiento permite sostener también que los conceptos de inclusión social e inclusión educativa se identifican con la supresión o modulación de las barreras físicas y socioculturales del entorno, en este caso del ámbito universitario (Martínez-Rico et al., 2018).

Esta visión ha sido asumida decididamente por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001)¹⁵. En este contexto, se considera que la discapacidad no es exclusivamente una condición inherente a la persona o intrínseca a una condición innata o sobrevenida, sino que es el resultado de una relación dinámica, de una interacción entre la persona y el entorno, siendo las barreras físicas y, sobre todo, las barreras educativas, sociales y culturales los elementos determinantes de este entorno.

La **Convención de Derechos Humanos de las personas con discapacidad**¹⁶, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la educación en todos los niveles y etapas de la vida. Con el fin de hacer efectivo este derecho, sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, insta a los Estados a establecer sistemas de educación inclusivos en todos los niveles, y garantizar la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana.

La perspectiva de la educación inclusiva por la que aboga la Convención comprende *“una transformación en la cultura, la política y la práctica en todos los entornos educativos, sean estos formales o informales, para dar cabida a las diferentes necesidades e identidades de cada estudiante; junto con un compromiso proactivo y continuado para eliminar las barreras que impidan esa posibilidad”*.¹⁷

La Convención presenta un modelo que combina la igualdad formal con la igualdad sustantiva. Este enfoque de igualdad sustantiva, implica aceptar una estrategia de la diferenciación que justifica tratamientos distintos que se concretan especialmente en las medidas de acción positiva que buscan incidir en el origen de la desigualdad, proponiendo alternativas que busquen un resultado corrector de las dificultades que sufren las personas con discapacidad en el ejercicio y disfrute de sus derechos en los distintos ámbitos vitales.

En su articulado se recogen referencias de interés para el ámbito descrito en esta guía. El artículo 5, en cuanto al *Derecho a la igualdad y la no discriminación*; el artículo 8, *Toma de conciencia*, en relación con la sensibilización y puesta en marcha de programas; el artículo 9, *Accesibilidad*, para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones; el artículo 19, *Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad*, lo que conlleva el desarrollo de apoyos personales para la promoción de su autonomía en el ámbito universitario; artículo 24, *Educación*, en el que insta a asegurar el acceso a la educación superior de las personas con discapacidad, la formación profesional y el aprendizaje durante toda la vida, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás personas; el artículo 27, *Trabajo y empleo*, en cuanto a la promoción de medidas de acción para el acceso al empleo público, tanto del PAS como del PDI y medidas para la inclusión laboral del estudiantado, las

¹⁵ Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Madrid OMS, IMSERSO.

¹⁶<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>

¹⁷*Vid.* Observación General No. 4/2016 sobre el derecho a la educación inclusiva, párr.9.

instituciones educativas deberían trabajar con otros organismos para aumentar las perspectivas de empleabilidad de las personas con discapacidad. En este sentido, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) desarrolla el proyecto Diploma+Talento y en la Universidad de Coventry se ofrece orientación integral para la empleabilidad, como ejemplos de buenas prácticas; el artículo 29, *Participación en la vida política y pública*, en relación con promover la participación y representación de las personas con discapacidad en la vida universitaria.

Se hace necesario que las universidades establezcan la inclusión de las personas con discapacidad entre sus prioridades con objeto de avanzar en las obligaciones integradas en el marco legal vigente y en los objetivos y metas recogidos en la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el ámbito internacional, junto con la Convención, la Agenda 2030¹⁸ de Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, en sus objetivos 4, 8, 10 y 11, defienden los derechos de las personas con discapacidad para favorecer un desarrollo sostenible.

Adicionalmente, la UNESCO, en su encargo de dirigir y coordinar la Agenda de Educación 2030, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible considera a la Educación como el objetivo fundamental para alcanzar el resto de objetivos. El ODS 4, “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y todas”, *brinda una oportunidad única para crear sociedades más inclusivas y equitativas y hace hincapié en la inclusión y la equidad como fundamentos para una educación y un aprendizaje de calidad*¹⁹.

Conseguir este objetivo requiere, como así se recoge en el documento antes citado, medidas para evitar las desigualdades en el acceso, participación y finalización de los estudios, así como en los procesos y resultados del aprendizaje²⁰. Una buena práctica que se lleva a cabo en las instituciones universitarias es la acción tutorial para el estudiantado con discapacidad, a modo de ejemplo en la Universidad de Bolonia (UniBo) se desarrolla la acción tutorial para el estudiantado con discapacidad en cada departamento, designando a una persona de contacto que puede hacer labores de mediación.

En España desde los años 80 del pasado siglo se han venido aprobando normas que promueven la educación inclusiva y el derecho de las personas con discapacidad a la educación superior. La **Ley de integración social de los minusválidos (LISMI) del año 1982**, en su **artículo 31.2** establecía “*Los minusválidos que cursen estudios universitarios, cuya minusvalía les dificulte gravemente la adaptación al régimen de convocatorias establecido, con carácter general, podrán solicitar, y los centros habrán de conceder, la ampliación del número de las mismas en la medida que compense su dificultad. Sin mengua del nivel exigido, las pruebas se adaptarán, en su caso, a las características de la minusvalía que presente el interesado*”.

En 1995, **el Real Decreto 696/1995, de 28 de abril**, de ordenación de la educación de los alumnos con necesidades educativas especiales establece nuevas garantías y derechos para el estudiantado con

¹⁸ ONU: Asamblea General, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 21 de octubre del 2015, A/RES/70/1. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

¹⁹ Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación, UNESCO

²⁰ Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación: Todos y todas sin excepción. París, UNESCO)

necesidades educativas especiales. Concretamente, en su artículo 18, sobre *Estudios universitarios*, recoge que,

1. Para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, las universidades públicas realizarán las adaptaciones que fuere menester con el fin de que los alumnos con necesidades educativas especiales permanentes puedan efectuar las pruebas de acceso a la universidad. Asimismo, facilitarán a estos alumnos el acceso a las instalaciones y a las enseñanzas con el fin de que puedan proseguir sus estudios.

2. Las universidades públicas reservarán hasta un 3 por 100 de plazas en cada uno de los centros docentes universitarios de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1005/1991, de 14 de junio, por el que se regulan los procedimientos para el ingreso en los centros universitarios, modificado por el Real Decreto 1060/1992, de 4 de septiembre, a los alumnos con necesidades educativas especiales permanentes asociadas a condiciones personales de discapacidad que, durante su escolarización anterior, hayan precisado recursos extraordinarios de acuerdo con el dictamen efectuado bien por los equipos de orientación educativa y psicopedagógica, bien por los profesores especialistas de psicología y pedagogía de los departamentos de orientación de los centros de educación secundaria en los que hubieran estado escolarizados. En todo caso, dichos alumnos deberán haber superado las pruebas de acceso a la universidad establecidas con carácter general para el conjunto del alumnado. Excepcionalmente, las Juntas de Gobierno de las Universidades podrán ampliar dicho porcentaje de plazas.

La Ley de igualdad, no discriminación y accesibilidad (LIONDAU) del 2003, estableció la necesidad de que la discapacidad y la accesibilidad se incluyeran en los currículos formativos de todas las carreras universitarias: *“El Gobierno, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de esta ley, desarrollará el currículo formativo en «diseño para todos», en todos los programas educativos, incluidos los universitarios, para la formación de profesionales en los campos del diseño y la construcción del entorno físico, la edificación, las infraestructuras y obras públicas, el transporte, las comunicaciones y telecomunicaciones y los servicios de la sociedad de la información”.*

Las leyes que han ordenado las enseñanzas universitarias (Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, modificada por la Ley Orgánica de 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (LOMLOU) dieron un paso más en el objetivo de inclusión y establecieron acciones específicas para la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Éstas deben garantizar la no discriminación así como promover acciones para favorecer a todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad, “ofreciendo los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria”.

Otro de los elementos fundamentales fue el **Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010 de 30 de diciembre)**, en el que se especifica los sistemas y procedimientos que las universidades deben incluir para garantizar los derechos de los estudiantes con necesidades educativas específicas, derivadas de la condición de discapacidad. Se incluyen los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios y estudios alternativos. También se regula la movilidad nacional e internacional de los estudiantes con discapacidad, *debiendo las Universidades promover la participación de estos estudiantes en programas de movilidad nacionales e internacionales.*

Se establece, además, que las universidades potenciarán y propondrán la creación y mantenimiento de servicios de transporte adaptado para los estudiantes con dificultades de movilidad, y fomentarán la creación de servicios de atención a la comunidad universitaria con discapacidad, mediante el establecimiento de una estructura que haga factible la prestación de los servicios requeridos por este colectivo.

El **Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas externas de los estudiantes universitarios**, contemplaba en sus arts. 6.2, 7.1 y 9.1. h) la necesidad de disponer de los recursos necesarios para el acceso de los estudiantes con discapacidad a la tutela, a la información, a la evaluación y al propio desempeño de las prácticas en igualdad de condiciones. Asimismo, recoge la conciliación en la realización de las prácticas con aquellas actividades y situaciones personales derivadas o conectadas con la situación de discapacidad. En relación con la tutorización, en esta regulación se formulan precisiones importantes: que los departamentos en coordinación con el servicio de atención a la discapacidad, establezcan las adaptaciones metodológicas precisas; que se planteen tutorías específicas en función de sus necesidades y se promuevan programas de tutoría permanente para que el estudiante con discapacidad pueda disponer de un profesor tutor a lo largo de sus estudios; se establece que las evaluaciones deberán adaptarse a las necesidades de los estudiantes, procediendo los centros y los departamentos a las adaptaciones metodológicas temporales y espaciales precisas; se priorizan las prácticas curriculares frente a las extracurriculares y la elección por parte del estudiantado con discapacidad.

Es importante resaltar, por último, que en **la Estrategia Universidad 2015**, en relación con su apuesta por afianzar la calidad y la excelencia del sistema universitario, reconocía que la misma debe abarcar todos los ámbitos, incluido el ámbito de la discapacidad... "una educación de calidad exige ser respetuosa con la diversidad en sus diferentes manifestaciones".

Este marco legislativo, ha permitido regular en los estatutos de todas las universidades españolas, así como en sus normas de desarrollo, el acceso e incorporación de personas con discapacidad. Se ha normalizado la exención de precios públicos universitarios en todas las Comunidades Autónomas y se han generado distintas estructuras de atención a la discapacidad, principalmente programas y servicios específicos y se ha incorporado la reserva de plazas en los colectivos del PDI y PAS.

La adopción de distintas acciones, en relación con la inclusión del estudiante con discapacidad, dio lugar en el ámbito de la CRUE a la creación de un Área de Atención a la Diversidad en la Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles (RUNAE), a la creación de la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU) y a la participación de los rectores de las universidades españolas en el Foro para la Inclusión Educativa de Alumnos con Discapacidad del Ministerio de Educación y Ciencia, (Orden EDU/2949/2010, de 16 de noviembre). Este foro es uno de los órganos educativos con mayor rango de representación institucional a nivel nacional, al agrupar a todos los órganos superiores sectoriales del ministerio y abarcar a todo el espectro educativo con el fin de aunar directrices dirigidas hacia la plena inclusión en todas las etapas educativas, también la universitaria, y canalizar las distintas propuestas planteadas desde el movimiento asociativo de la discapacidad.

En el mismo sentido de normalización y colaboración, la Red SAPDU, con más de veinte años de ejercicio profesional en las universidades, ha recogido en un decálogo ético los valores y los principios de actuación en el trabajo con las personas con discapacidad para hacer realidad la igualdad de

oportunidades para todas las personas. Este Decálogo constituye, sin duda, un marco de referencia esencial que ha de acompañar a los avances en materia de inclusión de las personas con discapacidad.

La atención a la diversidad en las universidades se fundamenta en los valores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad como se contemplan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La actuación profesional de los servicios de atención a las personas con discapacidad en las universidades españolas se sustenta en los siguientes principios básicos y principios específicos²¹.

Principios básicos:

1. El respeto de la dignidad personal y la autonomía individual.
2. La igualdad de oportunidades para todas las personas.
3. La accesibilidad.
4. El respeto al derecho a preservar la propia identidad.
5. La libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas.
6. La inclusión y la participación plena en la comunidad.
7. La solidaridad, implicarse en el logro de una sociedad inclusiva, y la obligación de oponerse a las situaciones sociales que contribuyen a la exclusión o estigmatización social.

Principios específicos:

1. Promoción de la autonomía frente a las conductas sobreprotectoras.
2. Intervención para la igualdad de oportunidades para todos y todas en todos los ámbitos en los que las personas participan.
3. Poner el valor en la persona, como sujeto activo en su proceso de enseñanza y aprendizaje con derechos y deberes.
4. Confidencialidad y privacidad atendiendo a lo dispuesto en la ley de protección de datos.
5. Potenciar el trabajo en red en todos los ámbitos. Hacia dentro de nuestra universidad y hacia fuera como parte del compromiso de la universidad con la sociedad.
6. Promoción del diseño universal para el aprendizaje creando entornos accesibles para todas las personas.
7. Participación plena del estudiante para hacer visible su inclusión educativa.
8. Respeto por la diversidad en sentido amplio incluyendo todos los colectivos.
9. Perspectiva de género en las acciones, estrategias y propuestas de intervención de los servicios de apoyo de las universidades.

²¹<https://sapdu.unizar.es/>

10. Desarrollo de las capacidades personales para la búsqueda de empleo y promoción de la inclusión laboral.

1.2.3. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD A NIVEL INTERNACIONAL

En consonancia con lo establecido por las agendas internacionales, por normativas supranacionales y nacionales, las universidades han de afrontar retos y desafíos orientados a garantizar y defender los derechos y el ejercicio de las libertades fundamentales en el acceso a la educación superior de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Esto exige que las universidades promuevan políticas sociales de equiparación, potenciando la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, garantizando el derecho fundamental a la educación y contribuyendo a generar un sistema de formación inclusivo en todos los niveles educativos.

Las evaluaciones de la equidad de los sistemas educativos en materia de discapacidad deben atender a (Unesco, 2019)

- la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación.
- la igualdad de oportunidades para avanzar en los estudios y finalizarlos con éxito
- la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral

Cada una de esas dimensiones se concreta, en las universidades, en un conjunto de medidas y programas de diferente naturaleza y alcance:

- Programas de apoyo en las pruebas de acceso y medidas de acción positiva (reserva de plazas para la admisión a los estudios, exoneración de tasas, ampliación en el número de convocatorias).
- Programas de accesibilidad física y de accesibilidad a la información.
- Servicios especializados en atención a la discapacidad.
- Programas de formación y sensibilización.
- Programas de apoyo a la autonomía de las personas con discapacidad.
- Desarrollo de normativas que regulan las adaptaciones en los procesos de evaluación de los aprendizajes.
- Programas específicos de prácticas para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Programas para promover la participación de las personas con discapacidad en la vida universitaria.
- Programas de becas y ayudas.
- Reserva de plazas en la oferta de empleo y programas de apoyo a la integración.

La revisión acerca de las medidas de equidad para aumentar las oportunidades de los estudiantes con discapacidad en la educación superior, muestra que las principales acciones combinan ayudas económicas con medidas dirigidas a la eliminación de obstáculos de diferente naturaleza.

A lo largo del texto anterior, se han mencionado algunas buenas prácticas de las instituciones universitarias a modo de ejemplo que se pueden consultar más detalladamente en el anexo.

1.2.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y TIPOS DE ACTUACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES EN MATERIA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Universidad, partícipe del compromiso con el logro de los ODS²², debe tener como uno de sus objetivos generales, sin menoscabo de la debida atención a otros colectivos y sus necesidades específicas, el promover la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad; y especialmente la de aquellas personas de la comunidad universitaria que presenten algún tipo de discapacidad. Así, las instituciones de educación superior participantes en el proyecto entienden que la mejora de la inclusión podría sustanciarse en los siguientes objetivos específicos a atender por el conjunto de las universidades:

- I. Desde una visión **orientada hacia el estudiantado**, las universidades se plantean:
 1. Potenciar el derecho a la educación inclusiva, la no discriminación y la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso, permanencia y promoción de las personas con discapacidad a la educación superior, así como, a lo largo de su transición.
 2. Garantizar, siguiendo los principios de Accesibilidad y Diseño Universales los apoyos necesarios para eliminar los obstáculos en el progreso académico del alumnado con discapacidad.
 3. Promover la participación y representación de las personas con discapacidad y necesidades de apoyo en los distintos ámbitos de la vida universitaria, así como, en los programas de movilidad nacional e internacional.
 4. Generar entornos de aprendizaje basados en estrategias de diseño curricular inclusiva como, por ejemplo, el Diseño Universal para el Aprendizaje.
 5. Fomentar y fortalecer el empoderamiento de las personas con discapacidad.
 6. Favorecer la empleabilidad del estudiantado con discapacidad, a través de una formación teórica y práctica acorde a las exigencias del mercado laboral.
 7. Contribuir a la formación de futuros profesionales para garantizar una sociedad inclusiva mediante la formación curricular en accesibilidad y diseño para todos.
 8. Promover la reflexión de la comunidad universitaria respecto al derecho a la inclusión de las personas con discapacidad en la universidad.

²² Objetivos para el Desarrollo Sostenible promovidos por Naciones Unidas.

Todo ello para que cada persona perteneciente al colectivo de estudiantes universitarios, con independencia de su condición personal respecto a la discapacidad o a sus necesidades de apoyo:

- Participe de la vida universitaria y no sufra tipo alguno de discriminación (directa, indirecta u otra) en el ámbito universitario.
- Se sienta incluida en dicha comunidad.
- Cuente con igualdad de oportunidades y en igualdad de condiciones en relación con:
 - el acceso a la información sobre: los estudios y la formación universitaria, los servicios e instalaciones universitarios, las oportunidades laborales y el desarrollo en posgrado y formación continua y cualquier otro asunto de importancia para el desarrollo y disfrute de la vida universitaria;
 - el progreso y la permanencia en sus estudios y formación universitaria, y en la consecución de conocimientos, habilidades y destrezas aparejados a estos;
 - el uso y el disfrute de los servicios e instalaciones universitarios;
 - la participación en diferentes ámbitos culturales, sociales y deportivos de la vida universitaria.

Y para que la sociedad cuente con egresadas y egresados universitarios conscientes como ciudadanos y comprometidos como profesionales con la inclusión de las personas con discapacidad.

II. Desde una visión orientada hacia Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente Investigador (PDI), las universidades se plantean:

1. Promover la incorporación de las personas con discapacidad a los colectivos de PAS y PDI estableciendo las medidas de apoyo y adaptación, con los ajustes necesarios, que garanticen la igualdad de oportunidades.
2. Garantizar los apoyos necesarios para eliminar los obstáculos en el ejercicio profesional de las personas con discapacidad de la comunidad universitaria.
3. Promover la participación y representación de las personas con discapacidad en la vida universitaria.
4. Potenciar la investigación, desarrollo, innovación y transferencia que permita avanzar a las personas y a las sociedades hacia una mayor inclusión en todos los ámbitos de la sociedad.
5. Generar entornos de trabajo y espacios de inmersión profesional con la provisión de los apoyos y de las medidas de acción positiva que sean precisas en cada caso.
6. Generar procesos de transformación de la universidad de alcance sistémico a favor de las personas con discapacidad en la universidad.
7. Impulsar la creación de grupos de trabajo con representación institucional que movilicen los procesos de reflexión y transformación orientados a la inclusión.

Todo ello para que cada persona perteneciente al colectivo de PDI y PAS universitario, con independencia de su condición personal respecto a la discapacidad:

- No sufra tipo alguno de discriminación (directa, indirecta u otra) en el ámbito universitario.
- Se sienta incluida en dicha comunidad.
- Cuente con igualdad de oportunidades y en igualdad de condiciones en relación con:
 - el desempeño de las funciones propias de su puesto;
 - su desarrollo profesional en las universidades;
 - el uso y el disfrute de manera autónoma de los servicios e instalaciones universitarios destinados a estos colectivos;
 - la participación de manera autónoma en diferentes ámbitos culturales, sociales y deportivos de la vida universitaria destinados a estos colectivos;

Y para que la sociedad cuente con PDI y PAS universitarios conscientes como ciudadanos y comprometidos como profesionales con la inclusión de las personas con discapacidad.

III. Desde una visión centrada en la **sociedad en su conjunto**, las universidades se plantean:

1. Fundamentar las bases de un discurso institucional, académico y social que garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el ejercicio de derechos y libertades fundamentales en los distintos ámbitos educativos, sociales, culturales y laborales.
2. Identificar las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias, removiendo, en la medida de lo posible, las barreras que dificultan su plena inclusión.
3. Fomentar el empoderamiento de las personas con discapacidad.
4. Potenciar las alianzas sociales.
5. Promover la normalización de la inserción laboral de las personas con discapacidad incrementando las alianzas con el entorno productivo y las prácticas sociolaborales específicas para discapacidad.
6. Impulsar líneas de investigación, innovación y transferencia orientadas a crear una cultura y sociedad inclusiva, solidaria e igualitaria, generando estructuras y procesos de cambio y transformación social.
7. Incorporar el diseño para todos/-as en los currículos formativos de las titulaciones.
8. Contribuir a la formación de futuros/-as profesionales para favorecer una toma de conciencia y construcción de una sociedad inclusiva.

Todo ello para que la sociedad cuente con:

- Una ciudadanía y unos y unas profesionales conscientes y comprometidos con la inclusión de las personas con discapacidad.
- Avances hacia una sociedad inclusiva y justa a través de los resultados derivados de la actividad de investigación y transferencia del conocimiento que desarrollan las universidades en materia de inclusión y discapacidad.

IV. Desde una visión centrada en la **institución**, las universidades se plantean.

1. Fomentar que en la gobernanza y organización de las instituciones de educación superior se incorpore la perspectiva inclusiva.
2. Promover los procesos de evaluación y mejora de la calidad de las actuaciones de la universidad en materia de inclusión.

Todo ello para que, también en pro de la mejora de la calidad de los sistemas educativos, las instituciones de educación superior busquen además convertirse en organizaciones más eficaces y transparentes capaces de rendir cuentas a la sociedad desde el fortalecimiento de sus sistemas de gobernanza y gestión.

1.2.5. ANEXO

Describimos aquí algunas de las buenas prácticas mencionadas anteriormente en instituciones universitarias:

Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) – Diploma +Talento

Criterio:

Las instituciones deberían trabajar con estudiantes y otros organismos para aumentar las perspectivas de empleabilidad para los estudiantes con discapacidad. Por este motivo, la ITESM desarrolla el Diploma +Talento.

Desarrollo de la práctica:

Esta buena práctica está enfocada a empresas interesadas en desarrollar un proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad, que tengan profesionales en las áreas de recursos humanos, como la selección y gestión de talentos, comunicación interna, planificación de recursos humanos, entre otros; o profesionales en las áreas de responsabilidad social.

Entre los objetivos de la práctica destaca el apoyo en el desarrollo de las habilidades profesionales que se requieren para el diseño de un proyecto de inclusión social y laboral de personas con discapacidad que se ajuste a las necesidades de la empresa en la que trabaja y la colaboración con la empresa en implementar estrategias de sostenibilidad.

+Talento tiene metas específicas respecto al desarrollo de actitudes como la empatía hacia el talento y el potencial de las personas con discapacidad y el reconocimiento de la importancia de la inclusión desde la perspectiva de la responsabilidad social. Así mismo, entre las competencias a desarrollar se encuentra el detectar oportunidades laborales para personas con discapacidad y apoyar a la empresa en el desarrollo un diagnóstico de accesibilidad, cultura organizativa y el proceso de selección para la inclusión laboral.

Desafíos que se plantean:Desafíos para los estudiantes con discapacidad

- Falta de conocimiento de sus derechos y del apoyo proporcionado por la universidad y las organizaciones.
- Baja confianza y miedo a la discriminación si declaran una discapacidad al empezar sus estudios.

Desafíos para la universidad

- Extender el Diploma + Talento a más campus universitarios de México e incluso a otros países.

- Conseguir que más empresas participen en el Diploma + Talento con el fin de promover una cultura de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Conectar a los estudiantes con discapacidad con las oportunidades de empleo.
- Tener estudiantes cualificados para los desafíos de la vida empresarial.
- Ser una universidad que se caracterice por tener más estudiantes con discapacidad que estén preparados para la vida laboral y profesional.

Desafíos para la empresa

- Ser una empresa donde los estudiantes con discapacidad quieran trabajar.
- Promover oportunidades de empleo inclusivas.
- Proporcionar herramientas para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa.

Universidad de Coventry (CU) – Orientación para la empleabilidad

Criterio:

La Universidad de Coventry tiene un servicio integral de empleabilidad para todos los estudiantes en el que el foco está en los resultados, no solo académicos, sino en las ambiciones profesionales y empresariales de los estudiantes.

La Universidad de Coventry recibió el galardón de empleabilidad “Guardian’s Employability Award” y el centro de orientación profesional Central Careers forma parte de los servicios estudiantiles nominados para el galardón al mejor equipo de servicios para estudiantes de educación superior “Times Higher Education Award for Good Student Services Team”.

Desarrollo de la práctica:

El equipo de carrera profesional y empleabilidad (Careers and Employability) trabaja de forma colaborativa dentro de una red de departamentos especialistas y centrados en la empleabilidad dentro de la universidad para asegurar que los estudiantes y graduados tengan un buen acceso a las prácticas y oportunidades laborales y todo el apoyo que necesiten para aprovechar esas oportunidades.

Esta buena práctica está dirigida a todos los estudiantes y al personal de CU, así como a empleadores.

Entre sus objetivos destaca el ofrecer consejo y orientación para ayudar a los estudiantes en sus opciones de empleabilidad futuras, el ayudar a encontrar prácticas laborales, puestos de trabajo para graduados y oportunidades para seguir estudiando, al mismo tiempo que trabajar con los empleadores para brindar oportunidades para los estudiantes y graduados de la Universidad de Coventry.

Desafíos que se plantean:

Desafíos para los estudiantes con discapacidad

- Falta de conocimiento de sus derechos y apoyos
- Baja confianza
- Inquietudes sobre postular a un trabajo y revelar una discapacidad
- Los empleadores no son conscientes de sus responsabilidades

Desafíos para la universidad

- Los estudiantes no informan de su discapacidad a la universidad y los empleadores
- Necesidad de trabajar con empleadores
- Ofrecer apoyo a empleadores y asesoría sobre derechos de discapacidad
- Ajustes razonables

Desafíos para la empresa

- Crear un entorno laboral adecuado para todas las personas.

Universidad de Bolonia (UniBo) – Acción tutorial para los estudiantes con discapacidad en cada departamento.**Criterio:**

Acción tutorial para la inclusión en cada departamento.

Cada departamento designa una persona de contacto que puede hacer labores de mediación.

Esta persona puede pertenecer al cuerpo docente o formar parte del personal administrativo o técnico.

Desarrollo de la práctica:

Las personas de referencia actúan como un puente entre los estudiantes, el Servicio para estudiantes con discapacidad y las estructuras y personal del departamento, mejorando así la eficacia general de las acciones de apoyo.

Esta buena práctica está dirigida a los estudiantes con discapacidad de UniBo.

Entre los objetivos destaca el garantizar el acceso y la continuación en los estudios de los estudiantes con discapacidad.

Desafíos que se plantean:**Desafíos para los estudiantes con discapacidad**

- Tener una posibilidad de mediación gracias a esta persona de contacto.
- Ejercer sus derechos en el ámbito universitario y a los ajustes razonables de forma particular.

Desafíos para la universidad

- La inclusión como una estrategia para todos (no solamente para estudiantes con discapacidad).
- Enfoque cultural/filosofía de trabajo: no ocupar el lugar de los estudiantes (no reemplazarlos), no usar un enfoque de asistencia, considerar al estudiante en relación con su entorno, empoderamiento y desarrollo de capacidades.

1.2.6. REFERENCIAS

- INE (2020). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)1. Año 2019*. https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf
- Martínez-Rico, G., Tena, J., Cañadas, M., Pérez-Campos, C., & Garcia-Grau, P. (2018). *Inclusive higher education: A guide to designing a support plan on disability and inclusion in universities*. Brief Ediciones, España.
- Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://bit.ly/3d2E0UQ>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Naciones Unidas (2015). La Agenda para el Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Resolución de la Asamblea General, 25 de septiembre de 2015, A/RES/70/1). <https://bit.ly/3Bv3svH>
- OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Secretaría General de Asuntos Sociales/ Instituto de Migraciones y Servicios Sociales-IMSERSO). <https://bit.ly/3B2N2cq>
- RED SAPDU (2020). Decálogo Ético Profesional de la Red SAPDU. Aprobado en el Plenario del X Encuentro de la Red SAPDU. Valladolid, 14 y 15 de noviembre de 2020. <https://redsapdu.org/serviciosred/>
- UNESCO (2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259592>
- UNESCO (2020). *Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://bit.ly/3eDgb6o>
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2021). *Universidad y Discapacidad. V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de las personas con discapacidad*. Fundación Universia. <https://tinyurl.com/2p9fmr7u>

1.3. Plan de trabajo

ANECA

José M. Nyssen

Como punto de partida inicial en la organización del trabajo realizado se ha tenido en gran consideración la propia experiencia de las universidades encaminada al desarrollo de actuaciones para la mejora de la inclusión de personas con discapacidad y necesidades de apoyo educativo, así como la experiencia de dichas universidades y de ANECA en materia de aseguramiento de la calidad.

Además, el proyecto también ha tenido en cuenta tanto la alineación del trabajo con los ESG vigentes, como los criterios para la evaluación externa de títulos y de instituciones de modo que pueda ser coherente y complementario con sus planteamientos actuales.

Participantes

Para la realización de este proyecto coordinado por ANECA, destaca el papel fundamental e irremplazable de las universidades en este a lo largo de todas sus fases.

La publicación desde la Agencia de la *Convocatoria a universidades para la participación en el Proyecto para la creación de un marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad* de 5 de septiembre de 2019 puso sobre la mesa las bases de la forma de participación voluntaria de las universidades en dicho proyecto.

Así, se ha establecido, por una parte, un **Grupo de trabajo** de varias universidades que ha asumido la labor de elaborar un bloque específico del proyecto.

Este grupo de trabajo se ha dividido en seis subgrupos, cada uno de los cuales ha sido responsable del desarrollo de uno o varios de los capítulos que dan contenido al informe. Estos subgrupos de trabajo cuentan con al menos una universidad coordinadora y, en función de la extensión del bloque a abordar, un número variable de universidades también involucradas en la elaboración de los contenidos del bloque temático correspondiente.

Y, por otra parte, se ha establecido un **Grupo participante** de universidades cuyo papel fundamental es aportar información para alimentar el informe final. En este grupo participante se cuenta con todas las universidades integrantes en el grupo de trabajo del proyecto y, además, con todas aquellas universidades que, sin pertenecer a este primer grupo, han manifestado interés en participar en el proyecto.

La relación de universidades participantes y la modalidad de participación pueden consultarse en el apéndice correspondiente de este informe.

Encuesta para la identificación de actuaciones clave de las universidades.

Por su relevancia en la recopilación de las aportaciones de las universidades participantes empleada para la identificación de actuaciones consideradas clave y su caracterización, cabe ofrecer al lector información de la encuesta que se ha llevado a cabo en el marco del proyecto, y cuyos resultados se presentarán a lo largo de los diferentes capítulos del informe.

Como se decía, con el propósito de recopilar el punto de vista de las diferentes universidades participantes para contribuir a sustentar las conclusiones de los distintos subgrupos de trabajo, desde el proyecto se abordó una encuesta conjunta a dichas universidades cuya fase de campo se desarrolló entre el 15 de junio de 2021 y el 31 de agosto del mismo año; periodo en el que, a través de un cuestionario autocumplimentado en formato electrónico, las universidades introdujeron la información solicitada.

Sobre la totalidad de las universidades españolas a las que se ofreció inicialmente colaborar, efectivamente se recibió la respuesta de 67 de estas. Este número supone que se ha contado con las aportaciones de una proporción superior a tres de cada cuatro universidades del sistema universitario español.

En todo caso, no se pretendió establecer un diseño muestral para lograr una representatividad estadística, sino que, como se verá, los resultados de la encuesta van directamente referidos al universo de universidades efectivamente participantes.

Con respecto al trabajo que realizaron las universidades, partió de las siguientes premisas:

- ❑ Como se adelantaba, a través de la encuesta se pretendió obtener información de utilidad para identificar los tipos de actuación fundamentales que debieran realizar las universidades para la mejora de la inclusión de personas con discapacidad, y con independencia de que tales tipos de actuación se estuvieran llevando a cabo o no actualmente en la universidad que respondía a la encuesta. Por tanto, no se buscaba establecer un mapa del estado actual en cada universidad, sino más bien obtener información relevante para trazar una carta de navegación de modo que las universidades que así lo quieran puedan tener una orientación clara de hacia dónde podrían poner rumbo para lograr alcanzar en mayor medida el objetivo de la mejora de la inclusión. De este modo, la información obtenida a través de la encuesta, dado su carácter, no se ha empleado en ningún caso para elaborar una comparativa de las universidades en función de su trabajo actual en materia de inclusión.
- ❑ Visto que la información solicitada en el cuestionario concierne al conjunto de la universidad –por tanto, es una respuesta de la institución-, en ciertos casos, pudieran estar involucradas secciones o unidades diferentes (servicio de apoyo al estudiantado; calidad; planificación estratégica; títulos y formación académica; prácticas; movilidad; etc.). De este modo, allí donde era preciso, se dio un oportuno ejercicio de comunicación interna dentro de la universidad para poder así dar una respuesta institucional coordinada por parte de esta. No en vano, para posibilitar una respuesta participativa dentro de cada universidad, se estableció un plazo suficientemente amplio para la cumplimentación de la encuesta, dado que era de gran importancia su adecuada cumplimentación en este sentido.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

El carácter del proyecto anima explícitamente en todo su desarrollo a la coordinación interna e integración de las actuaciones en materia de mejora de la inclusión, por lo que esta recogida de información coordinada dentro de la universidad, de gran valor, ha servido en parte para encaminarse en esta dirección allí donde se considera más oportuno.

En cuanto al contenido del cuestionario, se estructuró en cinco bloques principales divididos en una serie de ámbitos de actuación:

Tabla 1.3.1. Estructura de la encuesta a universidades participantes.

BLOQUE A. Organización y gobernanza
Ámbitos de actuación:
1.Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave
2.Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas.
BLOQUE B. Uso de la información, y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad
Ámbitos de actuación:
1.Generación y análisis de información
2.Revisión y mejora continua de las actuaciones
BLOQUE C. Estudiantado
Destinatario específico: Futuros y futuras estudiantes universitarios
Ámbitos de actuación:
1.Políticas de captación de estudiantado
2.Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)
Destinatario específico: Estudiantes universitarios/-as
Ámbitos de actuación:
3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado
4. Política estudiantil universitaria
5. Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje
Destinatario específico: Egresados/-as
Ámbitos de actuación:
6.Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento
7.Políticas institucionales en relación al estudiantado egresado.
BLOQUE D. Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente Investigador (PDI).
Destinatario específico: Personal de Administración y Servicios
Ámbitos de actuación:
1. Procesos selectivos de acceso al empleo
2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno
3. Promoción interna y carrera profesional
4. Política institucional y gobernanza
Destinatario específico: Personal Docente Investigador
Ámbitos de actuación:
5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora
6. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno
7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora
8. Política institucional y gobernanza
BLOQUE E. Sociedad en su conjunto.
Destinatario específico: Entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas
Ámbitos de actuación:
1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad
2. Actuaciones de cooperación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad

4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad

Considerando la estructura anterior, en la encuesta se solicita a cada universidad cumplimentar dos secciones de preguntas:

- ❑ Sección 1. Se solicita valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los tipos de actuación de las universidades -incluidos en los bloques y ámbitos temáticos presentados- para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial.
- ❑ Sección 2. Dentro de cada uno de los tipos de actuación, se solicita identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial.

El detalle de dicho contenido así como el del manual de la encuesta y un resumen de resultados generales de esta puede consultarse en el apéndice correspondiente del final de este informe.

Por último, los resultados de esta encuesta, junto a otros referentes de importancia, han sido de utilidad para reflexionar sobre las líneas de actuación clave de las universidades para contribuir a la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad. Líneas que han sido recogidas en el capítulo final correspondiente a la herramienta de autoevaluación de las actuaciones de las universidades en la esfera que se viene comentando. Será en ese capítulo final en el que se podrá encontrar una descripción metodológica más pormenorizada del desarrollo de dicha herramienta de autoevaluación así como la alusión al uso de referentes fundamentales como son los *ESG*.

02.

Identificación de actuaciones clave de las universidades en materia de mejora de la inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo

2.1. Bloque A. Organización y gobernanza

Universidad de Cantabria

Irene González Álvarez

Universidad de Málaga (coordinación del capítulo)

Gemma Rodríguez Infante

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Tiberio Feliz Murias

2.1.1. INTRODUCCIÓN

La Universidad, como se ha comentado al principio de este documento, debe tener como uno de sus objetivos generales la promoción de la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad, que, se operativiza, en una serie de objetivos específicos dirigidos a tres ámbitos, su estudiantado, sus trabajadores/as, es decir, el personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS), y la sociedad en la que se desarrolla.

Estos ámbitos se enmarcan en una institución, con una *organización* y una *gobernanza* específica, que determinan, en gran medida, todas las acciones y objetivos establecidos. En este sentido, sería erróneo plantear acciones que fomenten la inclusión de las personas con discapacidad sin considerar el marco institucional donde se quieren instaurar. Por ello, se han desarrollado en este bloque A, una serie de actuaciones relacionadas con la política, la normativa y el funcionamiento interno de la institución, que sirvan de engranaje y guíen la consecución de los objetivos específicos establecidos en este proyecto.

Las acciones que se plantean se organizan en dos ámbitos diferentes:

1. *La organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave*: este ámbito hace referencia a aquellas acciones que deben integrarse en la organización y funcionamiento interno de la universidad, que son claves para el desarrollo del resto de actuaciones planteadas en cada uno de los bloques de este proyecto.

2. *La integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas*: este ámbito hace referencia a la integración de materias sobre inclusión y diseño para todas las personas en la oferta formativa de la universidad, a través de sus titulaciones oficiales y a través del resto de actividades formativas no regladas, como sus títulos propios, cursos, talleres etc.

A continuación, se tratarán más extensamente estos ámbitos, identificando los tipos de actuaciones más relevantes en cada uno de ellos, y los principales agentes implicados en su desarrollo. La

información se complementará con los datos obtenidos en la “Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades que serían de mayor importancia para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial”, donde han participado 67 universidades españolas.

2.1.2. ORGANIZACIÓN E INTEGRACIÓN SISTEMÁTICA DE LAS ACTUACIONES CLAVE

Las universidades han de desarrollar actuaciones relacionadas con su organización y funcionamiento interno que garanticen la inclusión de las personas con discapacidad en la institución y posibiliten o maximicen la efectividad del resto de actuaciones desarrolladas desde los diferentes servicios o unidades, dirigidas también a la inclusión de las personas con discapacidad.

Las actuaciones clave relacionadas con la organización y funcionamiento interno de la universidad que se han identificado y sobre las que se trabajará en este punto del capítulo son:

- Estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad.
- Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en la normativa de la universidad.
- Integración de las actuaciones en la institución.
- Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad.
- Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad.
- Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes: asociaciones, antiguos alumnos, consejos sociales, empleadores, etc.
- Incorporación de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad.

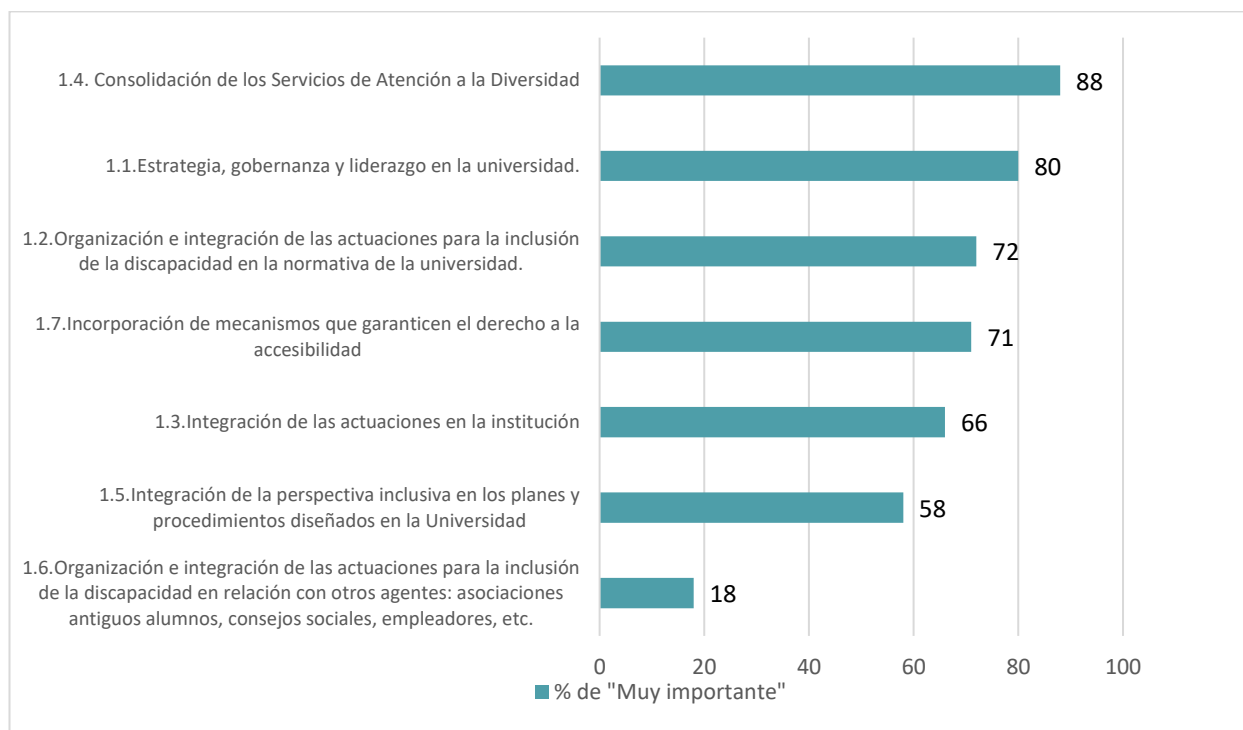
De las actuaciones expuestas, en la encuesta realizada, *la Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes: asociaciones, antiguo alumnado, consejos sociales, empleadores, etc.* es la que ha obtenido la puntuación más baja, donde únicamente el 18% de universidades la considera una actuación “muy importante”. Este dato puede deberse a que, las actuaciones de organización interna y gobernanza que favorecen la inclusión se consideran un elemento interno de la universidad, donde los agentes externos no suelen participar.

La Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad, es la actuación más valorada como “muy importante” por las universidades. Estos servicios realizan una labor fundamental en la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades, siendo objeto de numerosos estudios (Alonso y Díez, 2008; Bilbao et al., 2012; Enríquez, 2014; Luque y Rodríguez, 2008; Martínez y López, 2010; Morillas, Pérez y de Paz, 2008). Su importancia se refleja también en publicaciones como el V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad (Fundación Universia, 2021), donde se observa que, de las 61 universidades que participaron en el estudio, 58 cuentan con un servicio encargado de la atención a personas con

discapacidad, es decir, el 95,1% de la muestra. Sin embargo, tal como muestra en su estudio Enríquez (2014), aunque cada vez son mayores los recursos que dedican las universidades a la inclusión de las personas con discapacidad, se ha de seguir avanzando en la consolidación de los servicios y programas existentes.

Los resultados obtenidos en las diferentes actuaciones de este ámbito se muestran en la siguiente Figura 2.1.1.

Figura 2.1.1. Bloque A. Ámbito de actuación: Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave.

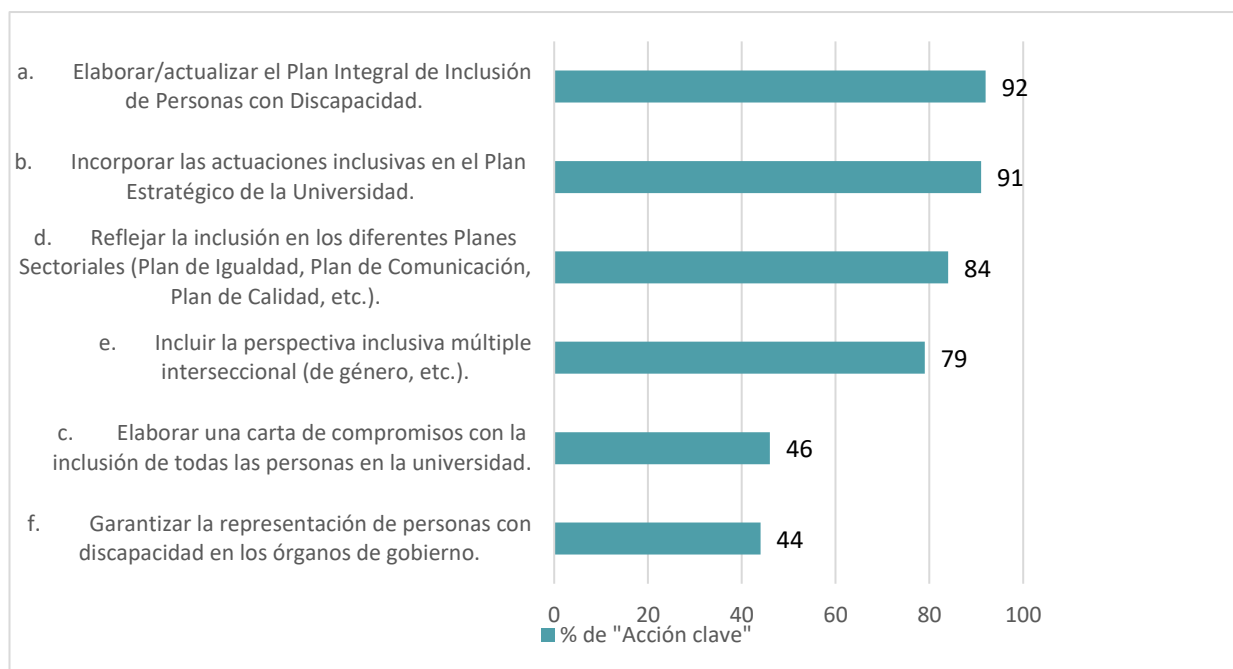


2.1.2.1. ESTRATEGIA, GOBERNANZA Y LIDERAZGO EN LA UNIVERSIDAD.

Dentro de la *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave*, las actuaciones relacionadas con la *Estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad* nos plantean un foco de atención relevante y nuclear, a la vez que transversal y multilateral. La propia historia de la institución universitaria refleja concepciones y misiones diversas y cambiantes (Esteban y Román, 2016) que han dado lugar a variados modelos de planificación y gobernanza culminando en lo que denominamos Espacio Europeo de Educación Superior (Zabalza y Zabalza, 2020). Es cierto que la organización universitaria viene determinada por el marco legal que define, especialmente en el ámbito público, los órganos de gestión y gobernanza, pero no es menos cierto que existe un amplio marco flexible para diseñar las estrategias y suscitar el liderazgo. El 80% de las universidades encuestadas otorgan un carácter muy importante a esta actuación.

Para una mejor acotación del espacio de análisis, se han identificado seis acciones principales que se han considerado claves en un alto grado, salvo en dos casos (ver Figura 2.1.2.): *Elaborar una carta de compromisos con la inclusión de todas las personas en la universidad*, y *Garantizar la representación de personas con discapacidad en los órganos de gobierno*, que son consideradas acciones claves por menos del 50% de universidades. En el anverso, destacan especialmente dos actuaciones que son reconocidas como acciones claves por más del 90% de universidades: *Elaborar/actualizar el Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad*, e *Incorporar las actuaciones inclusivas en el Plan Estratégico de la Universidad*.

Figura 2.1.2. Bloque A. Acciones para la actuación: Estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad.



Las acciones propuestas son:

- Elaborar/actualizar el Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad.* De forma alternativa, podría considerarse cualquier documento o plan de carácter general sobre la inclusión de personas con discapacidad que abarque el conjunto de la institución. El 92% de las universidades la consideran una acción clave, lo que manifiesta el carácter determinante de los marcos de planificación verbalizados en documentos prescriptivos específicos por los órganos competentes de la institución.
- Incorporar las actuaciones inclusivas en el Plan Estratégico de la Universidad.* Asimismo, podría considerarse cualquier plan de carácter plurianual que describa las previsiones de la universidad. El 91% de las universidades la consideran una acción clave, lo que manifiesta la relevancia determinante de explicitar las actuaciones inclusivas en el marco de la planificación de carácter general como parte de la estrategia conjunta de la institución.

- c. *Elaborar una carta de compromisos con la inclusión de todas las personas en la universidad.* Podrían considerarse documentos, manifiestos o declaraciones de estamentos, colectivos o generales promovidos tanto por personas individuales, agrupamientos colectivos, asociaciones internas u órganos universitarios, tanto unipersonales como colegiados. Solo el 46% de las universidades la consideran una acción clave frente al 49% que no lo considera. Este dato pone en cuestión la percepción de utilidad de este tipo de documentos, manifiestos o declaraciones desde el punto de vista estratégico. En contraste con las dos primeras acciones altamente valoradas y orientadas a la planificación de la acción, la naturaleza meramente declarativa de esta acción no parece ser tan determinante.
- d. *Reflejar la inclusión en los diferentes Planes Sectoriales (Plan de Igualdad, Plan de Comunicación, Plan de Calidad, etc.).* Por su carácter múltiple e interseccional, la discapacidad es susceptible de ser considerada de forma explícita en cualquier otro plan sectorial de la universidad. El 84% de las universidades la consideran una acción clave en consonancia con la aceptación de las dos primeras acciones de planificación (específica y general, respectivamente). Después de todo, un Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad es un tipo de plan sectorial.
- e. *Incluir la perspectiva inclusiva múltiple interseccional (de género, etc.).* Esta consideración es complementaria a la anterior opción y puede conllevar planes o acciones de naturaleza interseccional o reflejarse en el marco de otros diseños, planes o actuaciones de otros focos de preocupación o colectivos. El 79% de las universidades la consideran una acción clave en consonancia con la acción anterior. Aunque se reduce el porcentaje de apoyo a la medida, lo cierto es que la consideración de la Inclusión de las Personas con Discapacidad en un plan sectorial refleja su carácter interseccional.
- f. *Garantizar la representación de personas con discapacidad en los órganos de gobierno.* Esta posibilidad refleja acciones positivas que motiven, faciliten o reserven posiciones representativas en órganos de gestión o representación universitarias unipersonales o colegiados. Solo el 44% de las universidades la consideran una acción clave frente al 45% que no la consideran clave. Trasluce quizás en el fondo el debate sobre las acciones positivas y su pertinencia sobre todo respecto a otros grupos o colectivos discriminados. Aunque los usos y resultados de la discriminación positiva son siempre ambivalentes y se debe promover la autonomía de las personas (Calero, 2018), cualquier actuación explícita proactiva favorable supone siempre algún tipo de acción positiva. Posiblemente se contraponga la garantía frente a la simple promoción, aunque no disponemos de datos al respecto.

Agentes implicados:

Las universidades públicas españolas, al igual que la mayoría de las europeas, cuentan con un sistema de gobierno de tipo colegial participativo que dispone de la competencia legislativa:

Consejo Social.
Consejo de Gobierno.
Claustro Universitario.
Juntas de Escuela y Facultad.
Consejos de Departamento.

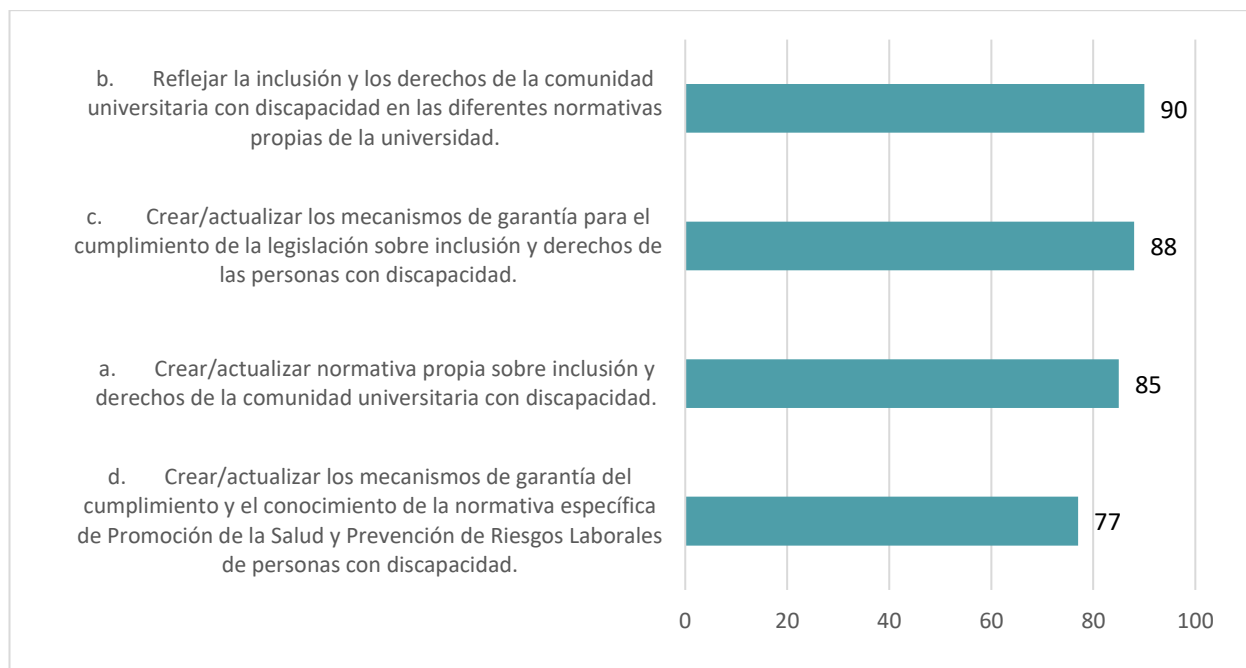
2.1.2.2. ORGANIZACIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS ACTUACIONES PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN LA NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD.

Dentro de la *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave*, el cumplimiento de la normativa vigente sobre inclusión es la base sobre la que han de sustentarse el resto de actuaciones y a partir de donde se han de desarrollar las políticas de calidad. Sin embargo, aunque contamos con normativa que promueve la inclusión en la Universidad, esta debe ser revisada y ampliada, ya que, como afirma Núñez (2017), la normativa que ha tenido un mayor desarrollo y aplicación son las orientadas a favorecer la presencia del alumnado con discapacidad, pero no se han desarrollado suficientemente las medidas más centradas en el diseño y puesta en práctica de un currículo inclusivo. Como se observa en la Figura 2.1.1, el 72% de las universidades encuestadas valoran con el máximo grado de importancia este tipo de actuación.

Las actuaciones relacionadas con la inclusión de la discapacidad en la normativa universitaria son fundamentales para garantizar el derecho de las personas con discapacidad en la institución.

Para una mejor acotación del espacio de análisis, se han identificado cuatro acciones principales, que se han considerado claves en un alto grado, siendo la acción mejor valorada: *Reflejar la inclusión y los derechos de la comunidad universitaria con discapacidad en las diferentes normativas propias de la universidad* (ver Figura 2.1.3.).

Figura 2.1.3. Bloque A. Acciones para la actuación: Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en la normativa de la universidad.



Las acciones propuestas son:

- a. *Crear/actualizar normativa propia sobre inclusión y derechos de la comunidad universitaria con discapacidad.* El compromiso de la universidad con la inclusión de personas con discapacidad se refleja en el desarrollo de normativas propias reguladoras de la inclusión de personas con discapacidad en la institución. La no existencia de estas normativas propias no exime de la obligatoriedad de cumplimiento de la legislación estatal y autonómica de derechos de las personas con discapacidad. La regulación propia de la universidad deberá actualizarse ante cambios en la institución y/o para adaptarse a nuevas regulaciones de orden superior. El 85% de universidades la consideran una acción clave, lo que manifiesta la relevancia de ofrecer un marco normativo propio que regule y establezca mecanismos que garanticen los derechos de las personas con discapacidad en la institución, de acuerdo a la legislación vigente de obligado cumplimiento.
- b. *Reflejar la inclusión y los derechos de la comunidad universitaria con discapacidad en las diferentes normativas propias de la universidad (ver ejemplos en Anexo 1 de este bloque).* La existencia de artículos o disposiciones generales relativos a los derechos de las personas con discapacidad dentro de las diferentes normativas propias que regulan el funcionamiento de la universidad, como, por ejemplo, las relacionadas con la matriculación, el deporte universitario, etc. puede ser también un indicador del compromiso de las universidades con la inclusión. El 90% de las universidades la consideran una acción clave, siendo la mejor valorada. Este dato pone de manifiesto la importancia de que la legislación vigente sobre derechos de las personas con discapacidad se traslade a una regulación propia, con instrucciones precisas, para garantizar estos derechos en sus procedimientos y funcionamiento interno.
- c. *Crear/actualizar los mecanismos de garantía para el cumplimiento de la legislación sobre inclusión y derechos de las personas con discapacidad.* La universidad ha de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, para ello, es un indicador de calidad, la existencia de mecanismos, y su actualización, de información, sensibilización, fomento y vigilancia de los derechos de las personas con discapacidad. El 88% de las universidades la consideran esta acción clave, muy relacionada con las dos acciones anteriores, y que evidencia la preocupación por el incumplimiento de la normativa vigente relacionada con los derechos de las personas con discapacidad, ante la falta de procedimientos que garanticen su aplicación en la universidad.
- d. *Crear/actualizar los mecanismos de garantía del cumplimiento y el conocimiento de la normativa específica de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales de personas con discapacidad.* Por su especial relevancia para la salud de las personas con discapacidad, se hace especial mención a la importancia del desarrollo del cumplimiento de la normativa sobre Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales dirigida a personas con discapacidad. El 77% de las universidades la consideran una acción clave. Aunque se reduce el porcentaje de apoyo, su alta puntuación refleja que, pese a que la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales dirigidas a personas con discapacidad está regulada en la legislación vigente, sigue siendo una asignatura pendiente en las universidades.

Agentes implicados:

Órganos colegiados que legislan en la universidad:

Consejo Social

Consejo de Gobierno

Juntas de Facultad

Consejos de Departamento

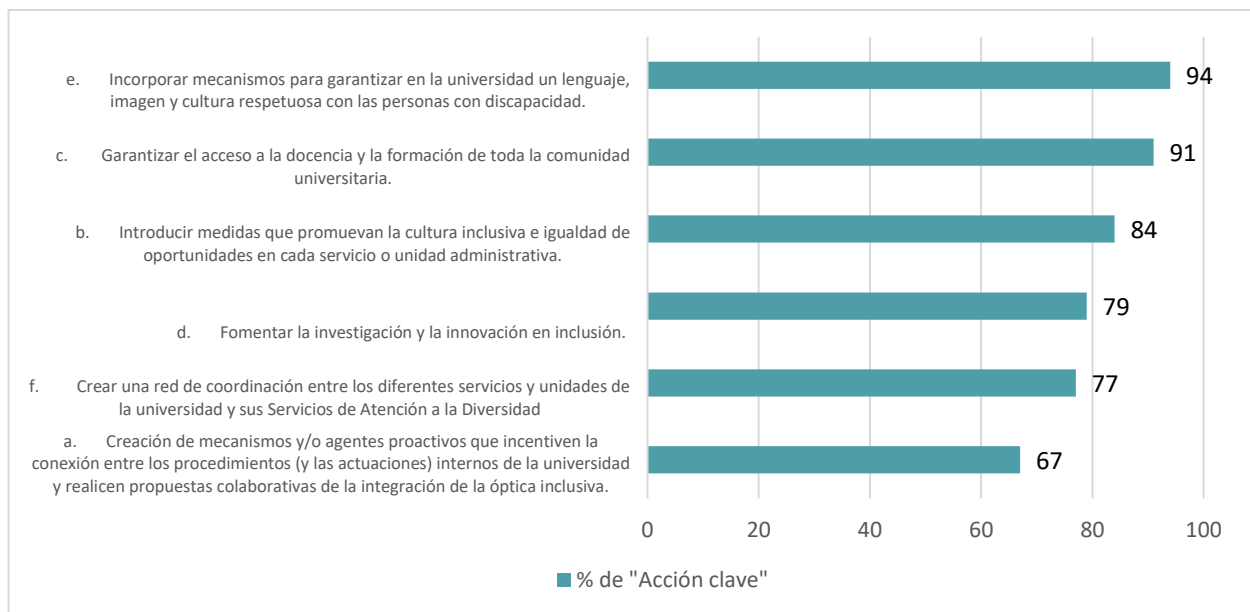
Asociaciones representativas de personas con discapacidad

2.1.2.3. INTEGRACIÓN DE LAS ACTUACIONES EN LA INSTITUCIÓN

Dentro de la *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave*, las actuaciones relacionadas con la *Integración de las actuaciones en la institución* se consideran aspectos estratégicos de gran importancia, que aportan consistencia y potencian otras actuaciones. Frente a un modelo de actuaciones aisladas y eventuales, se plantea la necesidad de un formato maduro, integral e integrado que recoja todas las actuaciones y mecanismos orientados a la inclusión de modo estable y funcional para lograr la consolidación institucional (Torres, 2011).

El 66% de las universidades considera muy importante este tipo de actuación. De todas las acciones identificadas, la *Incorporación de mecanismos para garantizar un lenguaje, imagen y cultura respetuosa con las personas con discapacidad* es la mejor valorada considerándola clave el 94% de las universidades encuestadas, lo que refleja el carácter transversal e implícito de la inclusión para lograr la cotidianeidad y normalidad en la vida diaria universitaria (ver Figura 2.1.4.).

Figura 2.1.4. Bloque A. Acciones para la actuación: Integración de las actuaciones en la institución.



Para una mejor concreción y análisis, se han identificado seis acciones principales:

- a. Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven la conexión entre los procedimientos (y las actuaciones) internos de la universidad y realicen propuestas colaborativas de la integración de la óptica inclusiva. Esta vía potencia y asegura la calidad de los procedimientos, posibilitando la coherencia de estos. Es fundamental hacer visible la existencia de esta persona, equipo de personas dentro de la comunidad universitaria o mecanismos, que tenga su foco centrado en la inclusión, que funcione como un observatorio que registra y traslada las necesidades observadas para pasar a la acción. El 67% lo considera clave reflejando que los mecanismos explícitos y/o agentes proactivos no son las estrategias más apreciadas.
- b. Introducir medidas que promuevan la cultura inclusiva e igualdad de oportunidades en cada servicio o unidad administrativa (Ver ejemplos de servicios o unidades administrativas y buenas prácticas en Anexo 2 de este bloque). Es importante que cada servicio o unidad sea conocedor de su propia cultura inclusiva para poder analizar, diseñar e implementar acciones encaminadas a la mejora, como podría ser facilitar formaciones al equipo profesional, etc. El 84% lo reconoce como clave mostrando la necesidad de distribuir las estrategias entre todos los servicios o unidades.
- c. Garantizar el acceso a la docencia y la formación de toda la comunidad universitaria. La formación es un factor clave para conseguir mejorar actitudes y competencias que hace posible la plena inclusión. El 91% lo califica como clave valorando en alto grado la inclusión en la misión formativa de la universidad.
- d. Fomentar la investigación y la innovación en inclusión. La creación de premios, incentivos, proyectos que tengan como foco potenciar la investigación sobre inclusión y la innovación docente en inclusión permite avanzar hacia la misma. El 79% lo estima como clave rebajando su consideración respecto de la misión formativa.
- e. Incorporar mecanismos para garantizar en la universidad un lenguaje, imagen y cultura respetuosa con las personas con discapacidad. El equipo responsable de la comunicación de cada universidad tiene una gran responsabilidad y posibilidad de influencia en este aspecto. En sus procedimientos y protocolos, se puede incorporar de forma explícita cómo reflejar la diversidad, indicando las pautas para ruedas de prensa, normas de publicación de notas de prensa, cómo se visibiliza y se tiene en cuenta la diversidad en las imágenes publicadas, en los discursos institucionales, tener en su agenda las fechas clave para la sensibilización con la discapacidad y su difusión en las redes, etc. El 94% lo encuentra clave asumiendo así la relevancia de la transversalidad del lenguaje, la imagen y la cultura respetuosa.
- f. Crear una red de coordinación entre los diferentes servicios y unidades de la universidad y sus Servicios de Atención a la Diversidad (ver ejemplos de participación en Anexo 3 de este bloque). Facilitar regularmente encuentros y reuniones de los distintos servicios y unidades para que, de forma habitual, se coordinen con los Servicios de Atención a la Diversidad, y establecerlas de forma oficial en las agendas permite, por un lado, tener una visión más global de las necesidades de mejora, y, por otro lado, facilita la coordinación mejorando la eficacia y

la calidad de la atención. El 77% lo contempla como clave transmitiendo una menor necesidad de mecanismos explícitos de coordinación.

Agentes implicados:

Todos los órganos, colegiados y unipersonales, así como todos los miembros de la comunidad universitaria.

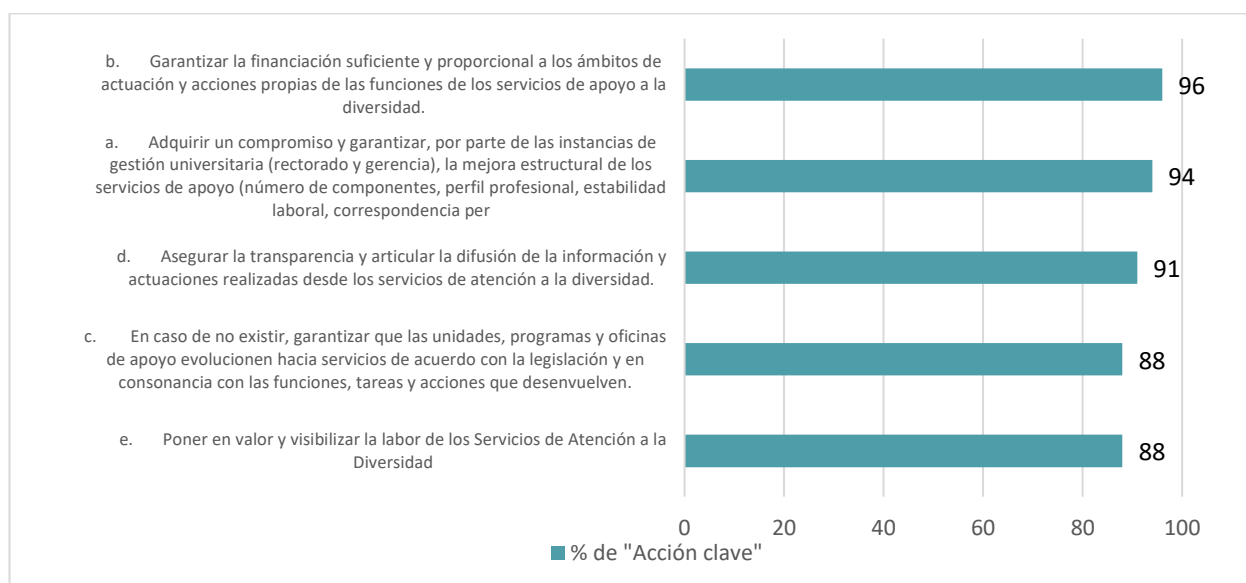
2.1.2.4. CONSOLIDACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Dentro de la *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave*, las actuaciones relacionadas con la *Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad* se considera necesario como base sobre la que continuar construyendo y desarrollando buenas prácticas para la inclusión.

El 88% de las universidades (ver Figura 2.1.1.) otorgan un carácter muy importante a esta actuación, dato muy significativo. La existencia de Servicios de Atención a la Diversidad es una medida de gran relevancia defendida por numerosos estudios, como los de Vieira y Vidal (2006). La consolidación de los servicios es imprescindible y es la base para poder construir de forma sólida y segura el resto de actuaciones. Esta realidad se refleja en la valoración que ha recibido por parte de las universidades, recibiendo la puntuación más alta entre los tipos de actuaciones.

Se han identificado cinco acciones principales que todas las universidades que han participado las consideran claves en un alto grado. De todas las acciones identificadas, garantizar la financiación suficiente y proporcional a los ámbitos de actuación y acciones propias de las funciones de los servicios de apoyo a la diversidad es la mejor valorada considerándola clave el 96% de las personas encuestadas (ver Figura 2.1.5.).

Figura 2.1.5. Bloque A. Acciones para la actuación: Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad.



A continuación, se desarrollan las cinco acciones principales identificadas:

- a. *Adquirir un compromiso y garantizar, por parte de las instancias de gestión universitaria (rectorado y gerencia), la mejora estructural de los servicios de apoyo (número de componentes, perfil profesional, estabilidad laboral, correspondencia perfil - nivel salarial, presupuesto, etc.).* Un servicio aportará calidad si las personas que desarrollan su labor en él, tienen las condiciones dignas que le permiten dirigir su energía a las tareas propias del servicio. El 94% de las universidades la consideran una acción clave, siendo de las puntuaciones más altas.
- b. *Garantizar la financiación suficiente y proporcional a los ámbitos de actuación y acciones propias de las funciones de los servicios de apoyo a la diversidad.* Los recursos económicos son necesarios para poder implementar y desarrollar los programas en la línea de los planes estratégicos. Sin recursos económicos los servicios no podrán prosperar. El 96% de las universidades la consideran una acción clave. Constituye la puntuación más alta.
- c. *En caso de no existir, garantizar que las unidades, programas y oficinas de apoyo evolucionen hacia servicios de acuerdo con la legislación y en consonancia con las funciones, tareas y acciones que desenvuelven.* Cada universidad debe contar con un servicio que pueda desarrollar los programas con calidad. El 88% de las universidades la consideran una acción clave. Esta puntuación refleja que la mayoría de las universidades tienen este servicio en su cartera.
- d. *Asegurar la transparencia y articular la difusión de la información y actuaciones realizadas desde los servicios de atención a la diversidad.* Para esta acción será fundamental que el área encargada de la Comunicación sea una aliada, siendo altavoz de cada una de las acciones que se desarrollen. El 91% de las universidades la consideran una acción clave. Entendemos que un servicio que no se conoce entre la comunidad universitaria, ni se valora ni se desarrolla.
- e. *Poner en valor y visibilizar la labor de los Servicios de Atención a la Diversidad.* Es fundamental que los servicios se incluyan en la Red de servicios de atención a personas con discapacidad en las universidades (Red SAPDU), como acción estratégica para seguir mejorando y establecer sinergias que den voz y visibilidad a los objetivos. El 88% de las universidades la consideran una acción clave. Esta puntuación, siendo algo más baja, indica que no es una prioridad, si bien, claramente aportará valor.

Agentes implicados:

Órganos de Gobierno de la universidad.

Consejo social de la universidad.

2.1.2.5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA INCLUSIVA EN LOS PLANES Y PROCEDIMIENTOS DISEÑADOS EN LA UNIVERSIDAD

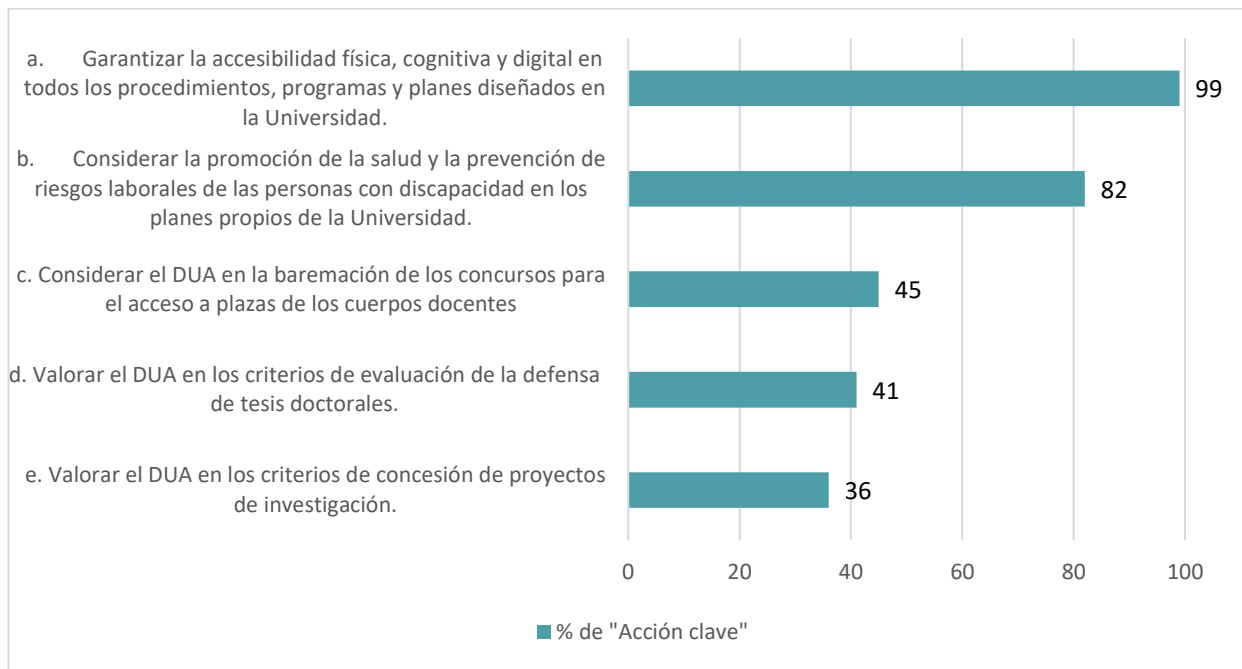
Dentro de la *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave*, las actuaciones relacionadas con la *Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad* se consideran variables que fomentan y garantizan la inclusión, al estar reconocida oficialmente en los documentos.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Como se muestra en la Figura 2.1.1, el 58% de las 67 universidades encuestadas otorgan un carácter muy importante a esta actuación. Es una puntuación relativamente baja, en relación a otras actuaciones, puede que debido a que es una actuación más difusa y difícil de concretar.

De las cinco acciones identificadas, dos de ellas son consideradas de gran interés: *Garantizar la accesibilidad física, cognitiva y digital en todos los procedimientos, programas y planes diseñados en la Universidad* y *Considerar la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales de las personas con discapacidad en los planes propios de la Universidad*, frente a las tres restantes cuyo valor otorgado se sitúa por debajo del 50%: *Considerar el DUA en la baremación de los concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes*; *Valorar el DUA en los criterios de evaluación de la defensa de tesis doctorales* y, *Valorar el DUA en los criterios de concesión de proyectos de investigación* (ver Figura 2.1.6.). Entendemos que, si bien entre la comunidad científica, el DUA es considerado como fundamental para conseguir una verdadera inclusión, es una realidad más alejada para el personal de las instituciones. Este dato indica la importancia de formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en este paradigma.

Figura 2.1.6. Bloque A. Acciones para la actuación: Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad.



Para una mejor concreción y análisis, se han identificado cinco acciones principales:

- a. *Garantizar la accesibilidad física, cognitiva y digital en todos los procedimientos, programas y planes diseñados en la Universidad.* En la actualidad hay un consenso y compromiso claro por parte de todos los estamentos de la obligatoriedad de cumplir absolutamente este derecho. Si bien, sigue siendo necesario incidir en estos aspectos eliminando las barreras existentes de estructuras obsoletas. El 99% de las universidades la consideran una acción clave.

- b. *Considerar la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales de las personas con discapacidad en los planes propios de la Universidad.* Se debe tener muy presente las particularidades de la diversidad de cada persona para atender de forma adecuada sus necesidades, en especial, es importante garantizar el cuidado de la salud. El 82% de las universidades la consideran una acción clave.
- c. *Considerar el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en la baremación de los concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes.* Una acción clave para que la inclusión sea una realidad en las prácticas docentes, es que el profesorado conozca el DUA. Valorar el conocimiento de este paradigma en los concursos para el acceso a plazas, será un aliciente para que el profesorado profundice en su conocimiento y llegue a aplicarlo en su docencia. El 45% de las universidades la consideran una acción clave.
- d. *Valorar el DUA en los criterios de evaluación de la defensa de tesis doctorales.* Al igual que la acción anterior, ésta motiva a los doctorandos y doctorandas a conocer y plantearse su futuro profesional en la línea de la atención adecuada a la diversidad. El 41% de las universidades la consideran una acción clave.
- e. *Valorar el DUA en los criterios de concesión de proyectos de investigación.* Es importante fomentar proyectos de investigación que tengan en consideración la inclusión. El 36% de las universidades la consideran una acción clave.

Agentes implicados:

Responsables de los servicios o programas de prevención de riesgos laborales.

Secretaría general.

Servicio de Doctorado.

Servicio de Personal Docente e Investigador.

Servicio de Investigación.

Servicio de infraestructura.

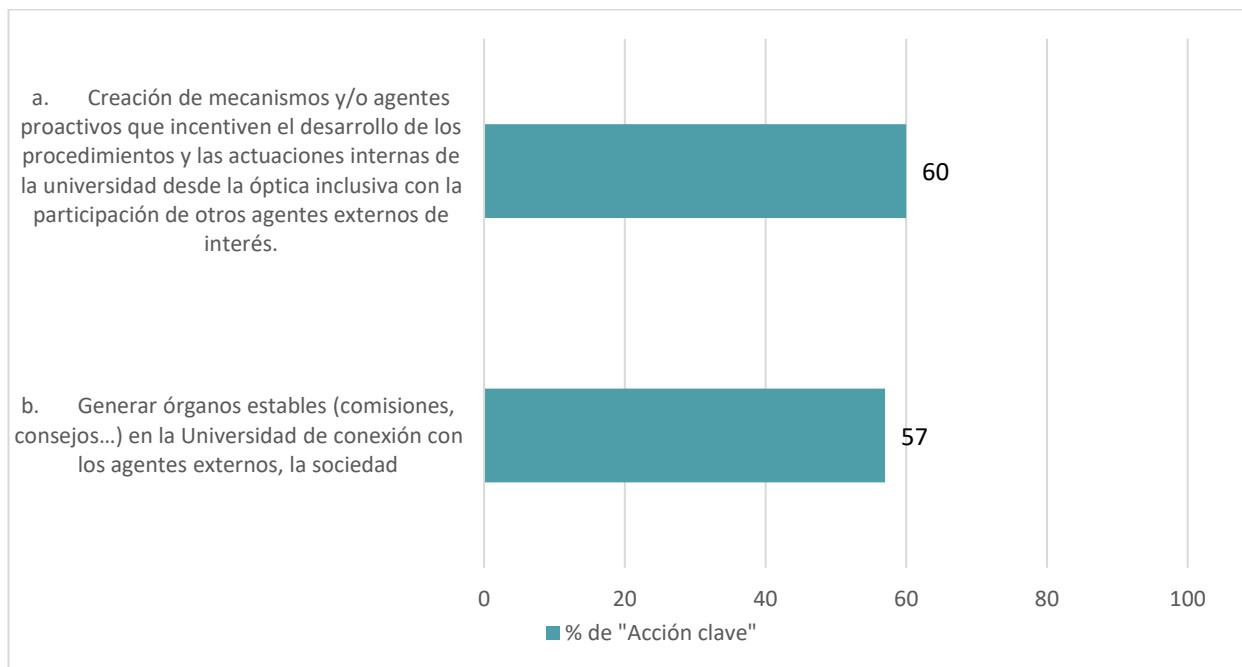
2.1.2.6. ORGANIZACIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS ACTUACIONES PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON OTROS AGENTES: ASOCIACIONES DE ANTIGUOS ALUMNOS, CONSEJOS SOCIALES, EMPLEADORES, ETC.

Dentro de la *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave*, las actuaciones relacionadas con la *Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes*, se considera importante porque establece sinergias que posibilitan acciones de mayor envergadura. La universidad es una institución que se enmarca dentro de un sistema social específico, que responde a la demanda de formación especializada de dicho sistema. La implicación de los agentes sociales en las políticas universitarias, es imprescindible para que la universidad siga conectada y responda satisfactoriamente a la sociedad en la que se inscribe, y con la

cual ha de progresar y avanzar. Sin embargo, solo el 18% de las universidades encuestadas otorgan un carácter muy importante a esta actuación (ver Figura 2.1.1.).

Dentro de esta actuación se han identificado dos acciones principales que son consideradas claves para más de la mitad de las universidades encuestadas (ver Figura 2.1.7.), pese a la baja puntuación que ha obtenido la actuación en la cual se engloban (18%).

Figura 2.1.7. Bloque A. Acciones para la actuación: Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes: asociaciones antiguo alumnados, consejos sociales, empleadores, etc.



Las acciones propuestas son:

- a. *Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven el desarrollo de los procedimientos y las actuaciones internas de la universidad desde la óptica inclusiva con la participación de otros agentes externos de interés.* Una buena coordinación entre la universidad y los distintos agentes de la sociedad (entidades sanitarias, sindicatos, empresarios, servicios sociales, entidades educativas, el tejido asociativo de personas con discapacidad, el Tercer Sector, organismos de empleo, fundaciones etc.) facilitará acciones de mayor profundidad y permanencia en el entorno universitario. Para ello es preciso que la universidad desarrolle mecanismos, como protocolos de actuación o la creación de servicios específicos, que faciliten e incentiven la participación de los agentes sociales en el desarrollo de una universidad más inclusiva. El 60% de las universidades la consideran una acción clave, pese a que está situada en una actuación poco valorada por las universidades encuestadas. Este dato manifiesta una menor valoración de la simbiosis entre universidad y sociedad cuando ésta se expresa de forma general y es valorada en relación con otras actuaciones, considerándose más relevante

cuando se expresa en acciones más concretas y, por tanto, más fáciles de visualizar. Encontramos la misma situación en la acción siguiente.

- b. *Generar órganos estables (comisiones, consejos...) en la Universidad de conexión con los agentes externos, la sociedad.* Un enfoque sistémico que tenga en cuenta el entorno es fundamental, pues la permeabilidad permite un mayor enriquecimiento de ambos, Universidad y sociedad. Este principio es el que sustenta la creación de órganos como los Consejos Sociales. La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 17 de abril, definen al Consejo Social como el órgano de participación de la sociedad en la universidad, debiendo ejercer como elemento de interrelación entre la sociedad y la universidad. La creación y existencia de los Consejos Sociales en las universidades es un ejemplo que puede englobarse dentro de esta acción. Además, junto a los Consejos Sociales, se pueden establecer otros órganos de carácter estable que fomenten la relación sociedad y universidad en cuestiones relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad, como comisiones específicas. El 57% de las universidades la consideran una acción clave. Al igual que la acción anterior (a), ha recibido una mayor valoración que la actuación donde se engloba. La existencia en las universidades del Consejo Social, órgano colegiado de gobierno y representación de la universidad, puede haber influido en la puntuación obtenida, puesto que, al existir ya un órgano dirigido a fomentar la relación universidad y sociedad, se considere que es poco relevante para las políticas universitarias inclusivas la creación de nuevos órganos de conexión con los agentes externos.

Agentes implicados:

Órganos de Gobierno de la universidad.

Consejo social de la universidad.

2.1.2.7. INCORPORACIÓN DE MECANISMOS QUE GARANTICEN EL DERECHO A LA ACCESIBILIDAD

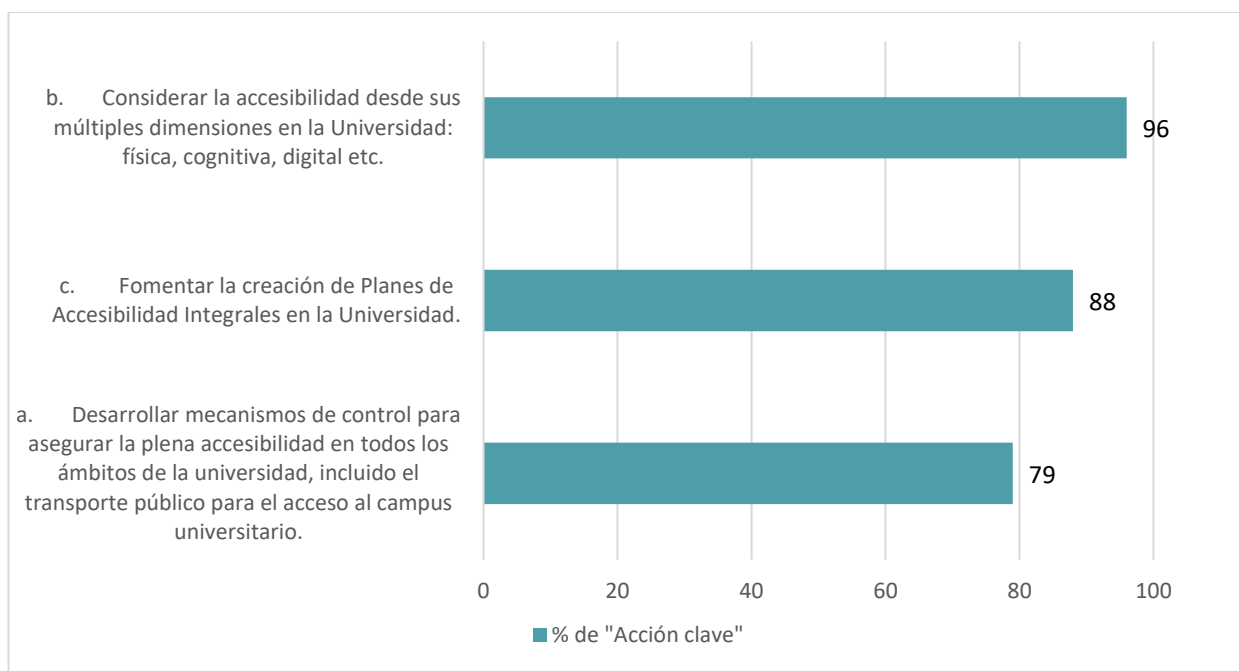
Dentro de la *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave*, las actuaciones relacionadas con la *Incorporación de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad* se considera que sigue siendo necesario, si bien en este aspecto, se cuenta con normativa clara y explícita, como, por ejemplo, el Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público o el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprobó la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. La normativa vigente es de obligado cumplimiento, y para garantizar su aplicación, se precisan mecanismos específicos que impidan la vulneración de derechos de las personas con discapacidad.

Como se observa en la Figura 2.1.1, el 71% de las universidades otorgan un carácter muy importante a esta actuación. Una cifra elevada que pone de relieve la necesidad de desarrollar mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad. El cumplimiento de la ley

no ha de ser un indicador de calidad, pues es obligación de toda institución cumplir la normativa vigente. El establecimiento de medidas que observen la aplicación de las normas básicas de accesibilidad muestra el compromiso de la institución con la atención a la diversidad y reflejan la calidad de sus políticas inclusivas.

Dentro de esta actuación, se han identificado tres acciones principales que han recibido diferentes valoraciones (ver Figura 2.1.8.). La acción más valorada, por el 96% de las universidades, es *Considerar la accesibilidad desde sus múltiples dimensiones en la Universidad: física, cognitiva, digital etc.* Le sigue la acción *Desarrollar mecanismos de control para asegurar la plena accesibilidad en todos los ámbitos de la universidad, incluido el transporte público para el acceso al campus universitario*, valorada como acción clave por el 88% de las universidades, y la acción *Fomentar la creación de Planes de Accesibilidad Integrales en la Universidad*, valorada por el 79%.

Figura 2.1.8. Bloque A. Acciones para la actuación: Incorporación de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad.



A continuación, se desarrollan las tres acciones principales comentadas:

- a. *Desarrollar mecanismos de control para asegurar la plena accesibilidad en todos los ámbitos de la universidad, incluido el transporte público para el acceso al campus universitario* (ver en Anexo 3 de este bloque). Una entidad que tenga la función de ser observatorio y vigilante de la accesibilidad permitirá seguir mejorando en la línea de eliminar las barreras existentes que la normativa señala. El 79% de las universidades la consideran una acción clave. Pese a que, como ya se ha comentado, es obligación de toda institución cumplir la normativa vigente, la no observación o estudio de su aplicación pueden llevar a situaciones de discriminación y vulneración de los derechos de las personas con discapacidad. Para prevenir estas

situaciones, la universidad ha de establecer medidas que garanticen la aplicación de las normas básicas de accesibilidad, en sus múltiples dimensiones.

- b. *Considerar la accesibilidad desde sus múltiples dimensiones en la Universidad: física, cognitiva, digital etc.* Una visión global de la accesibilidad es fundamental para poder responder a todas las necesidades de la diversidad. Se tiende a relacionar la accesibilidad con la eliminación de barreras físicas relacionadas con la edificación, el urbanismo o el transporte. Sin embargo, también han de considerarse, y en especial en el entorno universitario, las barreras relacionadas con el acceso a la información y la comunicación. Por este motivo, se ha considerado necesario establecer esta acción, donde se haga explícito que la accesibilidad ha de ser entendida en sus múltiples dimensiones, no sólo la física, para evitar la no consideración de las barreras que afectan al acceso a la información y la comunicación. El 96% de las universidades la consideran una acción clave, casi el total de las universidades, una puntuación que refleja la tendencia a que las instituciones prioricen la accesibilidad física sobre el resto de dimensiones de la accesibilidad, como la digital o la cognitiva, haciendo que estas últimas cuenten con menos atención y recursos institucionales. Ante esto, surge la necesidad de explicitar, visualizar y definir la accesibilidad en todos su ámbitos y dimensiones.
- c. *Fomentar la creación de Planes de Accesibilidad Integrales en la Universidad.* Los planes permiten organizar y calendarizar las acciones de mejora, y sirven de incentivo para la puesta en acción. Un Plan de Accesibilidad es un plan de actuación, cuyo objetivo es hacer accesible gradualmente el entorno existente, con el objetivo de que todas las personas lo puedan utilizar libre y autónomamente (Alegre, Casado y Gustems, 2006, p.15). A través de los planes de accesibilidad las universidades reflejan su compromiso con la normativa vigente, la eliminación de barreras arquitectónicas y el fomento del diseño accesible. El 88% de las universidades la consideran una acción clave, lo que pone de manifiesto su relevancia como instrumento que garantiza la accesibilidad.

Agentes implicados:

Órganos de gobiernos de la universidad.

Responsable o servicio de infraestructura.

2.1.3. INTEGRACIÓN DE UNA PERSPECTIVA INCLUSIVA Y DE DISEÑO PARA TODAS LAS PERSONAS EN LOS CONTENIDOS DE LOS DISTINTOS PLANES DE ESTUDIO Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

En la *Organización y gobernanza de la institución*, un segundo ámbito de actuación clave indispensable en la universidad, es la *Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas*.

El Diseño para Todos²³ se define como “la intervención sobre entornos, productos y servicios con el fin de que todos, incluidas las generaciones futuras, independientemente de la edad, el sexo, el género, las capacidades o el bagaje cultural, puedan disfrutar participando en la construcción de nuestra sociedad” (García de Sola, 2006, p.30). Su objetivo, establecido en la Declaración de Estocolmo del European Institut for Design and Disability (EIDD), es conseguir la igualdad de oportunidades y de participación de todas las personas, mediante el diseño accesible (y útil para todos) del entorno construido, los objetos cotidianos, los servicios, la cultura y la información, es decir, todo lo que está diseñado o hecho por personas para ser utilizado por personas.

Para conseguir este objetivo, es preciso que, como establece el Libro blanco del diseño para todos en la Universidad (García de Sola, 2006), los centros que forman a los futuros profesionales introduzcan los conceptos básicos del diseño para todos en los currículos de las carreras universitarias.

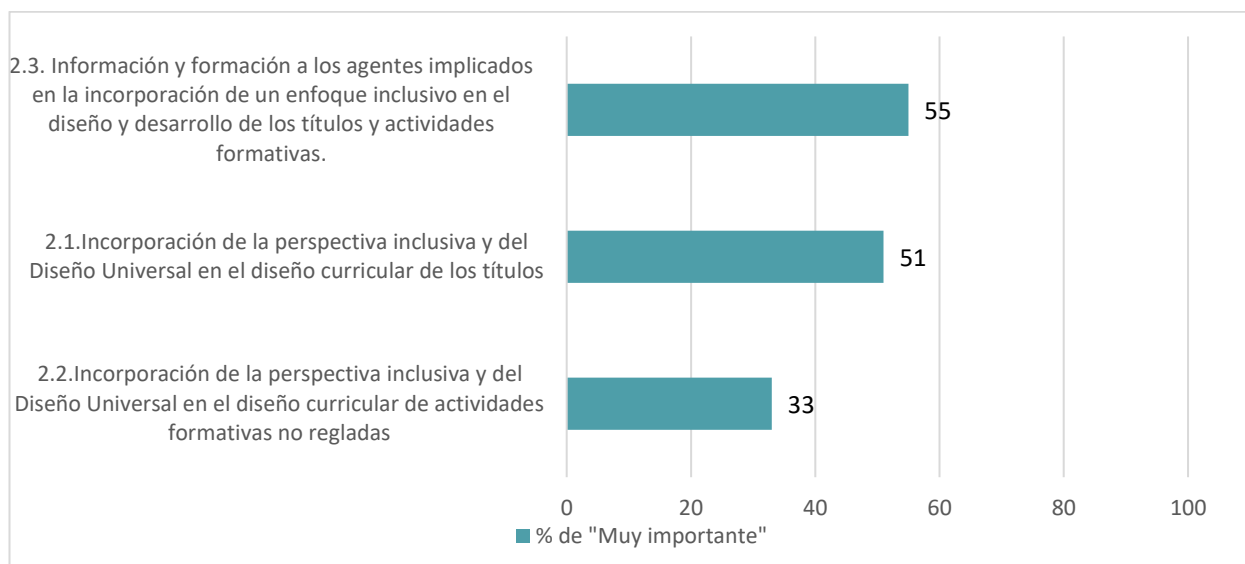
Las actuaciones clave relacionadas con la integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos, que se han identificado y sobre las que se trabajará en este punto del capítulo son:

- Incorporación de la perspectiva inclusiva y el Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos.
- Incorporación de la perspectiva inclusiva y el Diseño Universal en el diseño curricular de actividades formativas no regladas.
- Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas.

De las tres actuaciones expuestas (ver Figura 2.1.9.), la *Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas* es la mejor valorada por las universidades, considerándola muy importante el 55% de las universidades. Le sigue en grado de valoración la primera actuación *Incorporación de la perspectiva inclusiva y el Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos*, donde la valoran como muy importante el 51% de las universidades. La actuación menos valorada es la segunda, relacionada con las *actividades formativas no regladas*, valorada como muy importante por menos de la mitad de las universidades, el 33%.

²³ También conocido como Diseño Universal.

Figura 2.1.9. Bloque A. Ámbito de actuación: Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas.



En general, las actuaciones de este ámbito, son menos valoradas como importantes dentro del *Bloque A. de Organización y gobernanza*. Las actuaciones del ámbito descrito en el punto anterior, la *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave* han obtenido mayores puntuaciones en su valoración²⁴ que las actuaciones descritas en este apartado 2.

2.1.3.1. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA INCLUSIVA Y DEL DISEÑO UNIVERSAL EN EL DISEÑO CURRICULAR DE LOS TÍTULOS

Dentro de la integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas, una de las primeras actuaciones que nos planteamos en este proyecto, es su inclusión en los planes de estudios de los títulos oficiales, los cuales habilitan para el ejercicio profesional, de acuerdo con la normativa vigente. A través de estos títulos, incluyendo en sus currículos conceptos básicos de inclusión y Diseño Universal, se puede formar al alumnado universitario en esta materia, contribuyendo a introducir la perspectiva inclusiva en la sociedad a través del ejercicio profesional futuro de dichos estudiantes. Destacamos, en esta labor, el impulso dado por el Real Patronato sobre Discapacidad, la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), con la publicación de diferentes guías donde se introduce

²⁴ Exceptuando el punto 1.6. Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes: asociaciones de antiguos alumnos, consejos sociales, empleadores, etc.

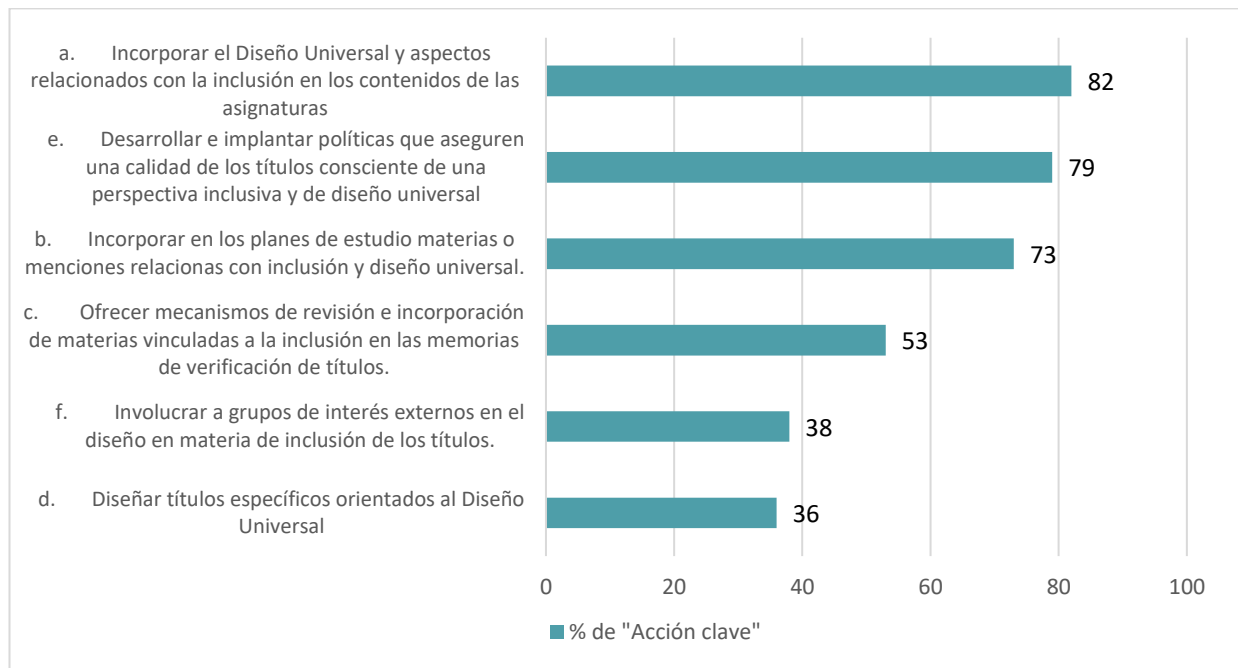
conceptos, formación o materias sobre discapacidad/diversidad funcional en diferentes titulaciones universitarias²⁵.

La introducción del Diseño Universal en los contenidos académicos de las titulaciones oficiales es una medida favorecedora de la inclusión (Belinchón, Casas, Diez, y Tamarit, 2014; Fundación Universia, 2018; García de Sola, 2006; Guasch y Hernández, 2012; Hernández, De la Fuente y Campo, 2014; Lozano, Martínez, Fanjul, Hernández y Campo, 2017), que, además, está respaldada legalmente con normativas como 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, el cual en su disposición final segunda, establece que “en el diseño de las titulaciones de Formación Profesional y en el desarrollo de los correspondientes currículos se incluirá la formación en «Diseño para Todas las Personas». Asimismo, en el caso de las enseñanzas universitarias, el Gobierno fomentará que las universidades contemplen medidas semejantes en el diseño de sus titulaciones”. Sin embargo, según datos de Fundación Universia (2021), en el curso 2019-20, sólo un 32% de las universidades (61 universidades participantes) tuvieron en cuenta a las personas con discapacidad en el diseño de todos sus planes de estudio en los distintos grados universitarios.

Para una mejor acotación del espacio de análisis, se han identificado seis acciones principales. Todas ellas, como se muestra en la Figura 2.1.10., se han considerado claves en más de la mitad de las universidades, excepto la acción: *Diseñar títulos específicos orientados al Diseño Universal*, considerada clave por un 36% de universidades. La acción mejor valorada, por el 82% de las universidades, es la *Incorporación del Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos de las asignaturas*. Por lo tanto, se considera más relevante incluir el Diseño Universal en los contenidos de asignaturas ya existentes en los planes de estudios, que crear y desarrollar nuevos títulos dirigidos específicamente al Diseño Universal.

²⁵ Más información en: <https://www.crue.org/publicacion/formacion-curricular-en-diseno-para-todas-las-personas/>

Figura 2.1.10. Bloque A. Acciones para la actuación: Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos.



- a. *Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos de las asignaturas.* Un ejemplo sería la introducción en asignaturas relacionadas con la educación física en el Grado de Educación Primaria, de contenido relacionado con la accesibilidad universal en el aula de educación física o de actividades físicas basadas en entornos inclusivos, como el baloncesto en silla de ruedas, la natación adaptada, etc. El 82% de las universidades la consideran una acción clave, siendo la más valorada de las seis acciones propuestas, lo que pone de manifiesto la gran relevancia de esta acción para el desarrollo de una universidad inclusiva.
- b. *Incorporar en los planes de estudio materias o menciones relacionadas con inclusión y Diseño Universal.* Se trata de una medida que favorecería una sociedad más inclusiva, y que va dirigida a cualquier titulación universitaria, pero que, sin duda, cobra mayor peso en titulaciones con una relación directa en el diseño de entornos más accesibles, como el Grado en Arquitectura, para el diseño de entornos físicos, o el Grado en Pedagogía, en Educación Infantil o en Educación Primaria, para el diseño de entornos educativos. El 73% de las universidades la consideran una acción clave, aunque es menos valorada que la acción anterior, la cual puede ser introducida en las programaciones docentes, sin que ello exija un proceso de evaluación externo, como en el caso de las Titulaciones Oficiales. En España, la creación y renovación de

- los Planes de Estudio ha de pasar por un procedimiento de evaluación²⁶ que garantice su calidad y diseño en consonancia con el Espacio Europeo de Educación Superior.
- c. *Ofrecer mecanismos de revisión e incorporación de materias vinculadas a la inclusión en las memorias de verificación de títulos.* Esta acción está muy relacionada con la anterior, por su vinculación con la Evaluación de los Planes de Estudios para su implantación y renovación²⁷. Para ello, las universidades elaboran una “Memoria para la solicitud de verificación o modificación de títulos oficiales”, en la que se incluyen, entre otros aspectos, las materias a impartir en la titulación. Se pretende, mediante esta acción, que se desarrollen mecanismos que garanticen la introducción de materias vinculadas a la inclusión en dichas memorias. El 53% de las universidades la consideran una acción clave. Encontramos aquí una acción donde la mitad de las universidades ofrecen una opinión contraria a la otra mitad, manifestando una gran disparidad y falta de consenso en la adopción de mecanismos de revisión de las memorias de verificación de los títulos.
 - d. *Diseñar títulos específicos orientados al Diseño Universal.* Esta acción se puede desarrollar como título oficial o dentro de la oferta formativa propia de la universidad, de grado o de posgrado. Solo el 36% de las universidades la consideran clave frente al 56% que no la consideran. Es la acción menos valorada, lo cual refleja una mayor valoración del carácter transversal del Diseño Universal en la Universidad, donde se introduzca en asignaturas de diferentes titulaciones, y se pueda conectar con las diferentes áreas de conocimiento (salud, educación, ingenierías, ciencias, etc.).
 - e. *Desarrollar e implantar políticas que aseguren una calidad de los títulos conscientes de una perspectiva inclusiva y de diseño universal.* Relacionada con la calidad en la universidad, el desarrollo de títulos universitarios desde una perspectiva inclusiva y de diseño universal puede ser incentivado incluyéndose en las políticas de calidad de la institución, por ejemplo, estableciéndose criterios de calidad al respecto a cumplir por los títulos diseñados. El 79% de universidades los considera una acción clave, en consonancia con la alta valoración que ha

²⁶ La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) es el organismo con competencias para evaluar las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Es un Organismo Autónomo, adscrito al Ministerio de Universidades, que ha sido creado por el artículo 8 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, procedente de la conversión de la Fundación Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación en organismo público, 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.

²⁷ El Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, que modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en España, recoge que los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales serán verificados por el Consejo de Universidades y autorizados en su implantación por la correspondiente Comunidad Autónoma, siendo los órganos de evaluación que la Ley de las Comunidades Autónomas determinen, y que cumplan con los criterios y estándares de calidad establecidos por la Comisión Europea, los encargados de evaluar los planes de estudios, de acuerdo con los protocolos de verificación que se establecerán conjuntamente entre las Agencias que cumplan los requisitos anteriormente mencionados.

obtenido el tipo de acción: estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad, y que está directamente relacionado con la política de la institución.

- f. *Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de los títulos.* En España, la universidad del siglo XXI se caracteriza por su adaptación a los preceptos del Espacio Europeo de Educación Superior, un sistema que persigue, entre otros objetivos, adaptar la universidad a las demandas de profesionalización de la sociedad. Universidad y sociedad están conectadas, influyendo la una en la otra respectivamente. Partiendo de esta simbiosis, se considera acertado crear mecanismos que permitan involucrar a los grupos de interés, como asociaciones u organizaciones relacionados con la atención de personas con discapacidad, en el diseño en materia de inclusión de los títulos. Sin embargo, ha sido una acción poco valorada, donde solo el 38% de las universidades la considera una acción clave.

Agentes implicados:

Responsables del diseño de los títulos oficiales universitarios.

Servicio responsable de la ordenación académica de la universidad.

Servicios de calidad de las universidades.

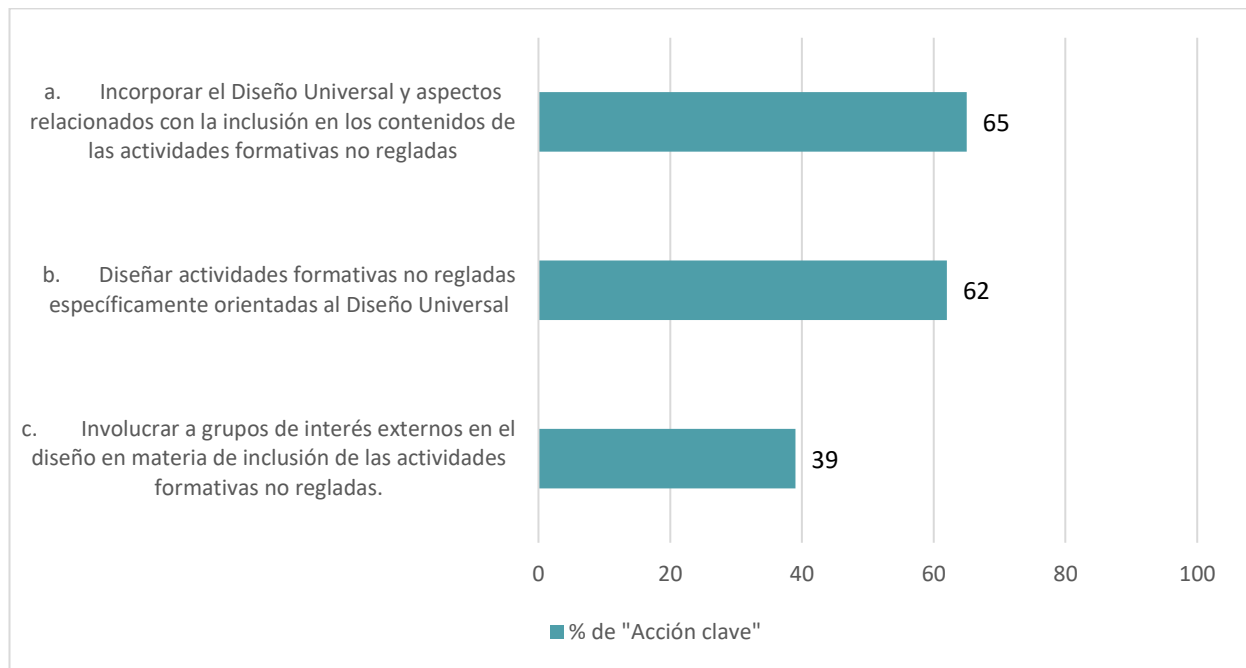
Servicio o unidad encargada de las titulaciones propias de la universidad.

2.1.3.2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA INCLUSIVA Y DEL DISEÑO UNIVERSAL EN EL DISEÑO CURRICULAR DE ACTIVIDADES FORMATIVAS NO REGLADAS

Junto a las titulaciones oficiales, la universidad también desarrolla una oferta formativa no reglada, a través de sus titulaciones propias, cursos, talleres etc. Dicha oferta se integra, su creación, diseño y evaluación, dentro de la normativa y de las políticas de calidad propias de cada universidad. Pese a su no oficialidad, tienen un peso importante dentro de la universidad, pues ofrecen vías adicionales y complementarias a las oficiales, de formación y especialización, sirviendo, además, de medios e instrumentos para la transferencia del conocimiento hacia la sociedad. Resulta innegable la gran labor que realiza la universidad a través de su formación no reglada, razón que nos lleva, junto con la base legal que lo avala (ver legislación de referencia de este ámbito), a plantear esta actuación, la incorporación de la perspectiva inclusiva y el Diseño Universal en el diseño de las actividades no regladas.

Dentro de esta actuación se han identificado tres acciones principales, de las que, únicamente la tercera: *Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de las actividades formativas no regladas*, obtiene una baja puntuación, considerándose una acción clave sólo para el 39% de las universidades. El resto de acciones superan la media, pero no alcanzan puntuaciones muy altas, como se puede observar en la siguiente Figura 2.1.11.

Figura 2.1.11. Bloque A. Acciones para la actuación: Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de actividades formativas no regladas



A continuación, se muestran las acciones identificadas, que comparten bastante similitud con a, d y f de la actuación anterior (Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos):

- a. *Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos de las actividades formativas no regladas.* Las universidades tienen una amplia oferta de actividades formativas no regladas, ofertadas desde sus diferentes áreas de conocimiento, con diferentes diseños, metodologías, formatos, contenidos etc. Esta acción va dirigida, al igual que en el caso de las titulaciones oficiales, a fomentar la incorporación del diseño universal y aspectos relacionados con la inclusión en el contenido de estas actividades no regladas. El 65% de las universidades la considera una acción clave. Obtiene una menor valoración que en la acción de la actuación anterior., dirigida a los contenidos de las titulaciones. Sin embargo, es valorada por más de la mitad de las universidades, reflejando también la importancia de las actividades formativas no regladas en el fomento de la inclusión.
- b. *Diseñar actividades formativas no regladas específicamente orientadas al Diseño Universal.* Junto a la medida de introducir contenidos en actividades formativas no regladas de diferentes áreas de conocimiento, dirigidas a diferentes contenidos, se añade la opción de desarrollar cursos, talleres, títulos propios etc. específicos sobre Diseño Universal. En este último caso, se trataría de una acción exclusivamente dirigida a formar en este aspecto, mientras que, en el primero, el Diseño Universal sería un contenido transversal. El 62% de las universidades lo considera una actuación clave, un dato muy parecido al de la actuación anterior.

- c. *Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de las actividades formativas no regladas.* Al igual que en las titulaciones oficiales, se considera positivo crear mecanismos que permitan involucrar a los grupos de interés, como asociaciones u organizaciones relacionados con la atención de personas con discapacidad, en el diseño en materia de inclusión de las actividades formativas no regladas. El desarrollo de convenios es, por ejemplo, un mecanismo de gran utilidad, a través de los cuales se pueden organizar cursos, jornadas, talleres en colaboración con los grupos de interés. Sin embargo, ha sido una acción poco valorada, donde solo el 39% de las universidades la considera una acción clave.

Agentes implicados:

Responsables y/o directores de las actividades formativas no regladas.

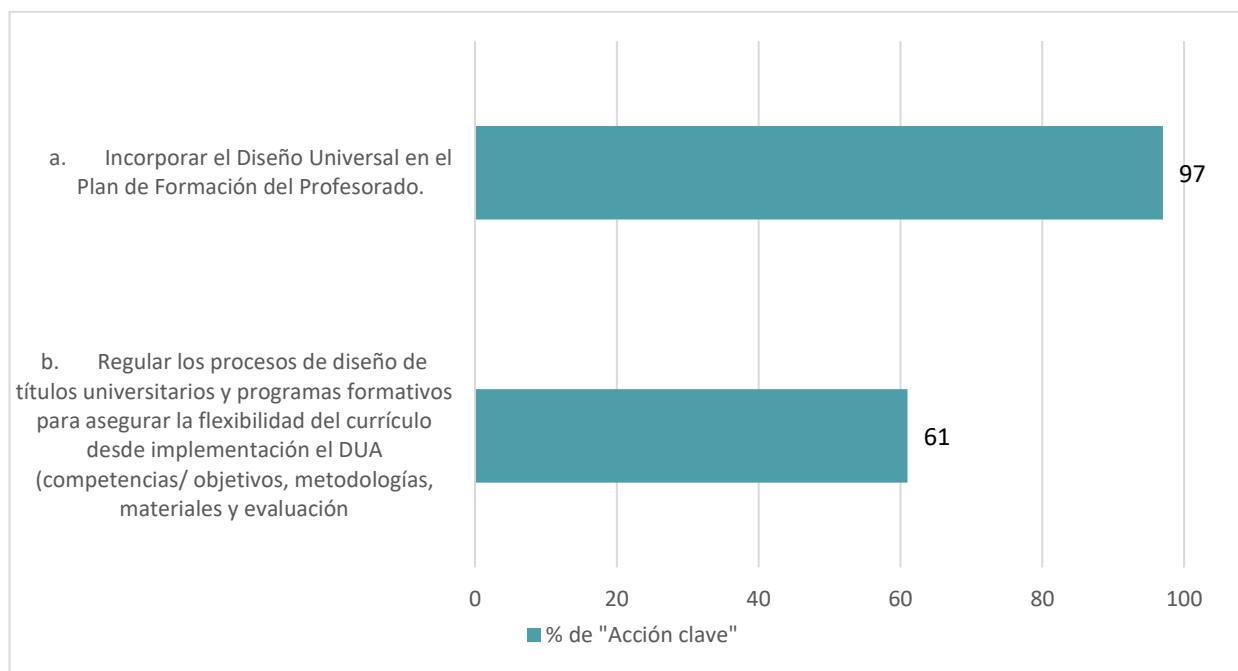
Servicio o unidad encargada de las titulaciones propias de la universidad.

2.1.3.3. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA INCORPORACIÓN DE UN ENFOQUE INCLUSIVO EN EL DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS TÍTULOS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS.

Los agentes implicados en el diseño y el desarrollo de la oferta formativa de las universidades son numerosos y variados. En su mayoría, tanto en titulaciones oficiales como no oficiales, son desarrollados por Personal Docente e Investigador, aunque también podemos encontrar cursos y talleres desarrollados por personal técnico de la universidad que pertenecen al Personal de Administración y Servicios. En todo caso, estos cursos han de proponerse y diseñarse conforme a una normativa estatal y/o propia, bajo la supervisión y autorización interna de diferentes órganos o servicios, dependiendo de su carácter oficial o no, como los decanatos/dirección de centros, los departamentos, el servicio de titulaciones propias, el servicio de ordenación académica etc. Por lo tanto, en la elaboración de los títulos y actividades formativas universitarias podemos encontrar una gran variedad de agentes implicados en su proceso, algunos con mayor protagonismo que otros. Por esta razón, se considera una medida fundamental, informar y formar a agentes sobre cómo diseñar un título o actividad formativa desde una perspectiva inclusiva.

En esta actuación se han identificado dos acciones principales: *Incorporar el Diseño Universal en el Plan de Formación del Profesorado y Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar la flexibilidad del currículo desde la implementación del Diseño Universal.* Como se observa en la Figura 2.1.12., la primera acción es considerada clave para el 97% de las universidades, siendo la mejor valorada dentro del Bloque A. de *Organización y Gobernanza*. Este dato es reflejo de la relevancia que la formación del profesorado tiene en el desarrollo de una enseñanza inclusiva en la universidad, una conclusión a la que llegan numerosos estudios en enseñanza superior y discapacidad (Comes, Parera, Vedriel y Vives, 2011; Garabal-Barbeira, Pousada, Espinosa y Saleta, 2018; Hopkins, 2011; Kutscher y Tuckwiller, 2018; Lipka, Forkosh, y Meer, 2019; Ortiz, Agreda y Colmenero, 2018; Rodríguez y Álvarez, 2015).

Figura 2.1.12. Bloque A. Acciones para la actuación: Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas.



A continuación, se detallan, más ampliamente, las dos acciones identificadas:

- a. *Incorporar el Diseño Universal en el Plan de Formación del Profesorado.* Como se ha señalado en el párrafo anterior, la formación del profesorado se considera una variable de gran valor en el desarrollo de una universidad inclusiva. La formación específica en Diseño Universal en los planes de formación dirigidos al Personal Docente e Investigador de las universidades proporciona al profesorado las herramientas y competencias necesarias para que puedan aplicar la perspectiva inclusiva en su labor profesional, en el diseño de sus asignaturas y las actividades formativas que se organicen. El 97% de las universidades la considera una acción clave, pues como demuestran estudios como los de Villoria y Fuentes (2015), es necesario formar al profesorado universitario en la aplicación del diseño universal para proporcionar las mismas oportunidades para todos los estudiantes y mejorar la atención a la diversidad en la universidad.
- b. *Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar la flexibilidad del currículo desde la implementación del Diseño Universal (competencias/ objetivos, metodologías, materiales y evaluación).* Las actuaciones 2.1 y 2.2 van dirigidas a incluir contenido sobre Diseño Universal en las titulaciones y formación no reglada, mientras que esta acción persigue el asegurar que los currículos formativos universitarios de dichos título o actividades se diseñen para que sean accesibles a todas las personas, bajo los preceptos del Diseño Universal. El 61% de las universidades la considera una acción clave, frente a un 26% de universidades que no la consideran una acción clave, y un 14% de universidades no

contesta. Aunque no ha recibido una valoración tan alta como la acción anterior, se ha de destacar que más de la mitad de las universidades considera importante la existencia de mecanismos que aseguren los currículos accesibles.

Agentes implicados:

Servicio o unidad encargada del Plan de Formación del Profesorado.

Servicio responsable de la ordenación académica de la universidad.

Servicios de calidad de las universidades.

2.1.4. CONCLUSIÓN

Con respecto a la *organización y la gobernanza de la universidad*, las actuaciones de su primer ámbito de actuación denominado *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave* obtienen, en general, valoraciones más altas que las actuaciones de su segundo ámbito de actuación, este último relacionado con la *incorporación del Diseño para todas las personas en la institución*. La *consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad* es la actuación mejor valorada, considerándose muy importante por la mayoría de universidades (88%), por lo que estos servicios deben contar con la financiación suficiente y proporcional a sus ámbitos de actuación y acciones.

En el segundo ámbito de actuación del Bloque A, *La integración de una perspectiva inclusiva y del diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas*, no se encuentra el mismo consenso. Las actuaciones relacionadas con *La información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas*, y con *la Incorporación de la perspectiva inclusiva y el Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos*, son las mejor valoradas, por el 55% y 51% respectivamente, de las universidades. En este segundo ámbito, la acción denominada *Incorporar el Diseño Universal en el Plan de Formación del Profesorado*, ha sido considerada clave para el 97% de las universidades, siendo la acción mejor valorada.

La *Consolidación de los servicios de atención a la diversidad* es una de las actuaciones más relevantes para conseguir una universidad inclusiva, y, aunque *La integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas* haya obtenido una menor valoración, se ha de resaltar la importancia que tiene la formación del profesorado en Diseño Universal, como variable que favorece la inclusión.

Concluimos que las acciones relacionadas con la *Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave* obtienen, en general, valoraciones más altas. Las acciones sobre estrategia, gobernanza y liderazgo de la universidad, normativa, consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad y accesibilidad, reciben puntuaciones por encima del 70%, considerándose las más relevantes para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la universidad.

Tabla 2.1.1. BLOQUE A. Organización y gobernanza²⁸

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave	1.1. Estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> a. Elaborar/actualizar el Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad. b. Incorporar las actuaciones inclusivas en el Plan Estratégico de la Universidad. c. Elaborar una carta de compromisos con la inclusión de todas las personas en la universidad. d. Reflejar la inclusión en los diferentes Planes Sectoriales (Plan de Igualdad, Plan de Comunicación, Plan de Calidad, etc.). e. Incluir la perspectiva inclusiva múltiple interseccional (de género, etc.). f. Garantizar la representación de personas con discapacidad en los órganos de gobierno.
	1.2. Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en la normativa de la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> a. Crear/actualizar normativa propia sobre inclusión y derechos de la comunidad universitaria con discapacidad. b. Reflejar la inclusión y los derechos de la comunidad universitaria con discapacidad en las diferentes normativas propias de la universidad. (Ejemplos en Anexo 1). c. Crear/actualizar los mecanismos de garantía para el cumplimiento de la legislación sobre inclusión y derechos de las personas con discapacidad. d. Crear/actualizar los mecanismos de garantía del cumplimiento y el conocimiento de la normativa específica de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales de personas con discapacidad.
	1.3. Integración de las actuaciones en la institución	<ul style="list-style-type: none"> a. Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven la conexión entre los procedimientos (y las actuaciones) internos de la universidad y realicen propuestas colaborativas de la integración de la óptica inclusiva. b. Introducir medidas que promuevan la cultura inclusiva e igualdad de oportunidades en cada servicio o unidad administrativa (Ejemplos de servicios o unidades administrativas y buenas prácticas en Anexo 2). c. Garantizar el acceso a la docencia y la formación de toda la comunidad universitaria. d. Fomentar la investigación y la innovación en inclusión.

²⁸ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad
2. Diseño y aprobación de programas
5. Personal docente:
6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes
7. Gestión de la información
8. Información pública

		<ul style="list-style-type: none"> e. Incorporar mecanismos para garantizar en la universidad un lenguaje, imagen y cultura respetuosa con las personas con discapacidad. f. Crear una red de coordinación entre los diferentes servicios y unidades de la universidad y sus Servicios de Atención a la Diversidad. (Ejemplos de participación en Anexo 3).
	1.4. Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> a. Adquirir un compromiso y garantizar, por parte de las instancias de gestión universitaria (rectorado y gerencia), la mejora estructural de los servicios de apoyo (número de componentes, perfil profesional, estabilidad laboral, correspondencia perfil – nivel salarial, presupuesto, etc.). b. Garantizar la financiación suficiente y proporcional a los ámbitos de actuación y acciones propias de las funciones de los servicios de apoyo a la diversidad. c. En caso de no existir, garantizar que las unidades, programas y oficinas de apoyo evolucionen hacia servicios de acuerdo con la legislación y en consonancia con las funciones, tareas y acciones que desenvuelven. d. Asegurar la transparencia y articular la difusión de la información y actuaciones realizadas desde los servicios de atención a la diversidad. e. Poner en valor y visibilizar la labor de los Servicios de Atención a la Diversidad
	1.5. Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> a. Garantizar la accesibilidad física, cognitiva y digital en todos los procedimientos, programas y planes diseñados en la Universidad. b. Considerar la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales de las personas con discapacidad en los planes propios de la Universidad. c. Considerar el DUA en la baremación de los concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes d. Valorar el DUA en los criterios de evaluación de la defensa de tesis doctorales. e. Valorar el DUA en los criterios de concesión de proyectos de investigación.
	1.6. Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes: asociaciones	<ul style="list-style-type: none"> a. Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven el desarrollo de los procedimientos y las actuaciones internas de la universidad desde la óptica inclusiva con la participación de otros agentes externos de interés b. Generar órganos estables (comisiones, consejos...) en la Universidad de conexión con los agentes externos, la sociedad

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	antiguos alumnos, consejos sociales, empleadores, etc.	
	1.7. Incorporación de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> a. Desarrollar mecanismos de control para asegurar la plena accesibilidad en todos los ámbitos de la universidad, incluido el transporte público para el acceso al campus universitario. (Ver Anexo 3) b. Considerar la accesibilidad desde sus múltiples dimensiones en la Universidad: física, cognitiva, digital etc. c. Fomentar la creación de Planes de Accesibilidad Integrales en la Universidad.
2. Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas ²⁹	2.1. Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos	<ul style="list-style-type: none"> a. Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos de las asignaturas b. Incorporar en los planes de estudio materias o menciones relacionadas con inclusión y diseño universal. c. Ofrecer mecanismos de revisión e incorporación de materias vinculadas a la inclusión en las memorias de verificación de títulos. d. Diseñar títulos específicos orientados al Diseño Universal e. Desarrollar e implantar políticas que aseguren una calidad de los títulos consciente de una perspectiva inclusiva y de diseño universal f. Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de los títulos.
	2.2. Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de actividades formativas no regladas	<ul style="list-style-type: none"> a. Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos de las actividades formativas no regladas b. Diseñar actividades formativas no regladas específicamente orientadas al Diseño Universal c. Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de las actividades formativas no regladas.
	2.3. Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque	<ul style="list-style-type: none"> a. Incorporar el Diseño Universal en el Plan de Formación del Profesorado. b. Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar la flexibilidad del currículo desde implementación del DUA (competencias/ objetivos, metodologías, materiales y evaluación)

²⁹ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad

2. Diseño y aprobación de programas

inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas.

2.1.5. ANEXOS

2.1.5.1. ANEXO 1

1. Estatutos de la Universidad
2. Reglamentos Electorales
 - 2.1. Reglamento Elecciones Claustro
 - 2.2. Reglamento Elecciones Rector
3. Reglamentos de los Órganos de Gobierno y Representación
 - 3.1. Reglamento Consejo Social
 - 3.2. Reglamento Claustro
 - 3.3. Reglamento Consejo de Gobierno
4. Servicios Generales
 - 4.1. Archivo General
 - 4.2. Actividades Físicas y Deportes
 - 4.3. Biblioteca Universitaria
 - 4.4. Colegios Mayores y Residencias
 - 4.5. Editorial
 - 4.6. Servicio de Informática
5. Administración Electrónica:
 - 5.1. Reglamento de Acceso a los Servicios Electrónicos
 - 5.2. Normativa de Política de Seguridad de la Información
 - 5.3. Normativa de Política de Gestión de Documentos Electrónicos
 - 5.4. Reglamento de uso de los Recursos TIC
 - 5.5. Normativa sobre identificación y firma electrónica
 - 5.6. Instrucción de la Secretaría General por la que se concretan las actuaciones administrativas automatizadas en las que se utilizará el sello electrónico de órgano de la universidad que la identifica
 - 5.7. Normativa sobre notificación electrónica en la universidad
6. Otros
 - 6.1. Normativa del Defensor Universitario
 - 6.2. Concesión de la distinción de Doctor Honoris Causa
 - 6.3. Normativa de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno
 - 6.4. Normativa Reguladora de las Cátedras Universitarias por Mecenazgo o Donación
 - 6.5. Normativa del Consejo de Estudiantes
 - 6.6. Reglamento de las Delegaciones de Estudiantes
 - 6.7. Reglamento de Elecciones a Representantes de Estudiantes
 - 6.8. Reglamento de Asociaciones de Estudiantes
 - 6.9. Reglamento de Protección de datos

2.1.5.2. ANEXO 2

1. Los sistemas de calidad de centros y servicios
2. Los servicios de coordinación académica:
 - 2.1. Programas formativos de las titulaciones oficiales de grado y de posgrado y titulaciones propias de la Universidad
 - 2.2. Medidas de adaptación de la acreditación de otro idioma con un nivel B-1 a los estudiantes con discapacidad
3. Los programas de movilidad e intercambios nacionales e internacionales dirigidos al alumnado y al personal de la universidad
4. Los programas dirigidos a Estudiantes con Discapacidad (EcD)
 - 4.1. Medidas para adecuar el acceso a la educación superior
 - 4.2. Medidas para favorecer la accesibilidad, el desarrollo y la evaluación de los procesos de Enseñanza-Aprendizaje
 - 4.3. Medidas para favorecer la participación plena y la Representación en la Universidad de EcD
 - 4.4. Medidas de discriminación positiva (becas, prestaciones, incentivos, ayudas, soportes y servicios)
 - 4.5. Programas de Orientación y asesoramiento a EcD
 - 4.6. Programas específicos de prácticas extracurriculares
 - 4.7. Medidas de apoyo para la realización de estancias en otras instituciones
 - 4.8. Acceso a la formación y actividades no curriculares
 - 4.9. Participación en la vida estudiantil (actividades, asociacionismo, etc.)
 - 4.10. Utilización de servicios para la vida cotidiana (manutención, alojamiento, tecnología, higiene, vestuario, transporte, etc.)
 - 4.11. Participación en actividades de ocio, celebraciones y deportes
 - 4.12. Soporte durante las vacaciones y períodos festivos
 - 4.13. Adaptaciones y ajustes para la obtención del título
5. Medidas dirigidas a los Trabajadores con Discapacidad (TcD): Servicio de Personal de Administración y Servicios y Servicio de Personal Docente e Investigador, y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
 - 5.1. Existencia de un Censo de TcD
 - 5.2. Proporción de TcD respecto del total
 - 5.3. Orientación y formación a TcD
 - 5.4. Adaptación y adecuación del puesto laboral
 - 5.5. Medidas de acceso al empleo público
 - 5.6. Medidas para favorecer la participación plena y la Representación en la universidad de los TcD
 - 5.7. Existencia de planes especiales para TcD de Prevención de Riesgos laborales
6. Infraestructura
 - 6.1. Accesibilidad en el urbanismo
 - 6.2. Accesibilidad en los edificios
 - 6.3. Accesibilidad en el transporte
 - 6.4. Movilidad entre y dentro de los edificios
7. Innovación y empleabilidad
 - 7.1. Programas especiales de orientación hacia el empleo para Personas con Discapacidad (PcD)
 - 7.2. Programas de Inserción Laboral para PcD
 - 7.3. Programas de emprendimiento para PcD
8. Acción Social/trabajo social
 - 8.1. Ayudas sociales para la comunidad universitaria con discapacidad

9. Servicios informáticos
 - 9.1. Accesibilidad de la página web
 - 9.2. Accesibilidad de las plataformas digitales de aprendizaje
 - 9.3. Medidas de apoyo a la digitalización (disponibilidad de dispositivos en el aula o en el campus, préstamos, ayudas o descuentos para la adquisición de dispositivos, wifi abierta, etc.)
 - 9.4. Utilización de la lengua de signos o estenotipia en actividades docentes transmitidas en directo por internet (por ejemplo, videoconferencias)
10. Secretaría General
 - 10.1. Medidas de Accesibilidad de los procedimientos administrativos
 - 10.2. Medidas de Accesibilidad a los documentos electrónicos
 - 10.3. Inclusión de la diversidad en la normativa propia de la universidad
 - 10.4. Inclusión de la diversidad en la Memoria anual de la universidad
11. Contratación/licitación con empresas
 - 11.1. La existencia de medidas de inclusión de personas con discapacidad con las empresas licitadas.
 - 11.2. Preferencia de contratación pública con empresas socialmente responsables
 - 11.3. Existencia en los pliegos de cláusulas que aseguren la accesibilidad
12. Servicio de Investigación
 - 12.1. Medidas especiales para investigadores con discapacidad
 - 12.2. Fomento de las investigaciones sobre discapacidad e inclusión
13. Formación de la comunidad universitaria
 - 13.1. Existencia de cursos de formación en inclusión, accesibilidad y/o discapacidad dirigidas a la comunidad universitaria, PDI, PAS y/o estudiantes
14. Política de comunicación
 - 14.1. Visualización de la discapacidad y/o la inclusión en la política de comunicación de la universidad
 - 14.2. Accesibilidad a los diferentes canales de comunicación de la universidad
 - 14.2.1. Existencia de traducción en lengua de signos o lectores de pantalla en la página web
 - 14.2.2. Existencia de subtítulos en vídeos
 - 14.2.3. Existencia de traducción en lengua de signos en los comunicados y actos oficiales
 - 14.2.4. Existencia de noticias en lectura fácil
 - 14.2.5. Atención presencial y telefónica para usuarios de lengua de signos
 - 14.2.6. Existencia de lengua de signos y estenotipia en actos oficiales y actividades de la universidad

2.1.5.3. ANEXO 3

1. Colaborar con las administraciones públicas y empresas de transporte público y privado para el fomento de la movilidad autónoma.
2. Ofrecer mecanismo de revisión e incorporación de materias vinculadas a la inclusión.
3. Informar y formar a los agentes implicados en el diseño y desarrollo de los títulos para incorporar un enfoque inclusivo.
4. Desarrollar e implantar políticas que aseguren la calidad de los títulos, involucrando a grupos de interés externos en materia de inclusión.
5. Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar que:

- a. Los requisitos de los programas formativos están directamente relacionados con los resultados de aprendizaje esperados de los programas formativos,
- b. Los resultados de aprendizaje de las acciones formativas se definen y/o se revisan en relación con la accesibilidad y teniendo en cuenta a las personas con discapacidad (con especial atención a los métodos alternativos de evaluación)
- c. Se verifica que no haya requisitos inapropiados (imposibles de alcanzar) en los programas formativos (por ejemplo, de asistencia obligatoria o de capacidad de hablar/escribir con fluidez, movilidad...)

2.1.6. REFERENCIAS

- Alba Pastor, C. (2005). Educación Superior sin Barreras: La accesibilidad de las universidades para los estudiantes con discapacidad. *Encounters on Education*, 6, 43-60. <https://ojs.library.queensu.ca/index.php/encounters/article/view/628>
- Alegre, L., Casado, N., y Gustems, I. (2006). *Guía para la redacción de un Plan Municipal de Accesibilidad*. Real Patronato sobre Discapacidad. <https://bit.ly/3KZ70t7>
- Alonso, A., y Díez, E. (2008). Universidad y discapacidad: indicadores de buenas prácticas y estándares de actuación para programas y servicios. *Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*. 39,2(226), 82-98. <https://bit.ly/3RGPrAe>
- Belinchón, M., Casas, S., Díez, C., y Tamarit, J. (2014). *Accesibilidad cognitiva en los centros educativos*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <https://bit.ly/3QAtVfs>
- Bilbao, M.C., Martínez, M.A., De Juan, M.N., y García, M.I. (2012). *Evolución de los servicios de apoyo a personas con discapacidad en las universidades españolas*. I Congreso Internacional Universidad y Discapacidad, Madrid.
- Calero, C.M. (2018). *El Derecho a la propia discapacidad: El régimen de la discapacidad de obrar*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Carmona, C.E. (2020). *Hacia la inclusión educativa en la universidad: diseño universal para el aprendizaje y la educación de calidad*. Ediciones Octaedro.
- Comes, G., Parera, B., Vedriel, G., y Vives, M. (2011). La inclusión del alumnado con discapacidad en la universidad: la opinión del profesorado. *Innovación educativa*, 21, 173-183. <http://hdl.handle.net/10347/6232>
- Enríquez, E.R. (2014). Patrones económico-financieros de los programas universitarios de atención a la discapacidad en España. *Aula abierta*, 42(2), 98-105. DOI: 10.1016/j.aula.2014.05.001
- Esteban, F., y Román, B. (2016). *¿Quo Vadis, Universidad?* Editorial UOC.
- CRUE, Fundación ONCE, y Real Patronato para la Discapacidad (2010-2017). *Formación curricular en diseño para todas las personas* [Colección]. Crue Universidades Españolas. <https://bit.ly/3cZlpcj>

- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2019). *Universidad y Discapacidad. IV Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*. Fundación Universia. <https://bit.ly/3RyZgW2>
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2021). *Universidad y Discapacidad. V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de las personas con discapacidad*. Fundación Universia. <https://tinyurl.com/2p9fmr7u>
- Garabal-Barbeira, J., Pousada, T., Espinosa, P., y Saleta, J.L. (2018). Las actitudes como factor clave en la inclusión universitaria. *Revista Española de Discapacidad*, 6(1), 181-198. <https://bit.ly/3xaB67j>
- García de Sola, M. (Coord.) (2006). *Libro blanco del diseño para todos en la Universidad*. Fundación ONCE. <https://bit.ly/3qqcT9h>
- Guasch Murillo, D., y Hernández Galán, J. (Dirs.) (2012). *Guía para implementar el Universal Instructional Design UID (diseño instruccional universal) en la Universidad*. Observatorio Universidad y Discapacidad. <https://bit.ly/3DgQZNh>
- Hernández-Galán, J., de la Fuente Robles, Y.M., y Campo Blanco, M. (2014). La accesibilidad universal y el diseño para todas las personas. Factor clave para la inclusión social desde el design thinking curricular. *Educación social. Revista d'intervenció socioeducativa*, 58, 119-134. <https://bit.ly/3qph30W>
- Hernández, J., y Campo, M. (2017). Inclusión de los criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas en la universidad. En A. Rodríguez-Martín (Comp.), *Prácticas Innovadoras inclusivas: retos y oportunidades* (pp. 389-394). Oviedo: EDIUNO. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/46945>
- Hopkins, L. (2011). The path of least resistance: a voice-relational analysis of disabled students' experiences of discrimination in English universities. *International Journal of Inclusive Education*, 15(7), 711-727. <https://doi.org/10.1080/13603110903317684>
- Kutscher, E.L., & Tuckwiller, E.D. (2018). Persistence in Higher Education for Students With Disabilities: A Mixed Systematic Review. *Journal of Diversity in Higher Education*, 12(2), 136-155. <https://doi.org/10.1037/dhe0000088>
- Lipka, O., Forkosh Baruch, A., & Meer, Y. (2019). Academic support model for post-secondary school students with learning disabilities: student and instructor perceptions. *International Journal of Inclusive Education*, 23(2), 142-157. <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1427151>
- Lozano, M.T., Martínez, C., Fanjul, B., Hernández, J., y Campo, M.I. (Dirs) (2017). *Formación Curricular en Diseño para Todas las Personas en Educación*. Crue Universidades Españolas. <https://bit.ly/3quNpaF>
- Luque, D.J., y Rodríguez, G. (2008). Alumnado universitario con discapacidad: elementos para la reflexión psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19 (3) (2008), 270-281. <https://bit.ly/3d94S5o>
- Martínez, R., y López, S. (2010). Buenas prácticas en las universidades españolas: servicios de apoyo universitarios o programas universitarios de ayuda a las personas con discapacidad.

En P. Arnaiz, M^a.D. Hurtado, y F.J. Soto, (Coords.), *25 años de integración escolar en España: tecnología e inclusión en el ámbito educativo, laboral y comunitario*. Consejería de Educación, Formación y Empleo de Murcia. <https://bit.ly/3Bu7tAw>

- Morillas, M.A., Pérez, P.R.A., y de Paz, J.F.C. (2008). Apoyo a la integración de estudiantes con discapacidad en la enseñanza universitaria: algunas medidas y propuestas de actuación orientadora. *Educación y diversidad. Revista Interuniversitaria de Investigación sobre Discapacidad e Interculturalidad*, 2, 129-150. <https://dialnet.unirioja.es/revista/10585/A/2008>
- Moriña, A., Aguirre, A., y Doménech, A. (2019). Alumnado con Discapacidad en Educación Superior: ¿En qué, cómo y por qué se forma el profesorado universitario? *Publicaciones*, 49(3), 227-249. <https://bit.ly/3TWu8MU>
- Núñez Mayán, M.T. (2017). Estudiantes con discapacidad e inclusión educativa en la universidad: avances y retos para el futuro. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 10(1), 13-30. <https://bit.ly/3Rzdykz>
- Ortiz, A.M., Agreda, M., y Colmenero, M.J. (2018). Towards inclusive higher education in a global context. *Sustainability*, 10(8), 2670. <https://doi.org/10.3390/su10082670>
- Rodríguez, A., y Álvarez, E. (2015). Universidad y discapacidad. Actitudes del profesorado y de estudiantes. *Perfiles Educativos*, 37(147), 86-102. DOI: 10.1016/j.pe.2014.09.001
- Torres Zambrano, G. (2011). Evaluación en educación: necesidad de políticas institucionales con visión pedagógica. *Revista de Investigación y Pedagogía. Praxis & Saber*, 2(4), 219-239. <https://doi.org/10.19053/22160159.1124>
- Vieira, M., y Vidal, J. (2006). Tendencias de la educación superior europea. Implicaciones para la orientación universitaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 17(1), 75-97. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.17.num.1.2006.11340>
- Díez Villoria, E., y Sánchez Fuentes, S. (2015). Diseño universal para el aprendizaje como metodología docente para atender a la diversidad en la universidad. *Aula abierta*, 43(2), 87-93. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aula.2014.12.002>
- Zabalza, M.Á., y Zabalza, M.A. (2010). *Planificación de la docencia en la universidad: Elaboración de las Guías Docentes de las Materias*. Narcea Ediciones.

2.2. Bloque B. Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad

Universidad de Cantabria

Irene González Álvarez

Universidad de Málaga (coordinación del capítulo)

Gemma Rodríguez Infante

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Tiberio Feliz Murias

2.2.1. INTRODUCCIÓN

La generación y análisis de información guarda relación directa con la creación de conocimiento y la comprensión de los fenómenos, objetos esenciales de las funciones de la Universidad. Recoge dos tipos de actuación. Uno relacionado con el análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad, y otro vinculado al procedimiento de obtención, análisis y uso de la información. Tanto la identificación de las buenas prácticas inclusivas como el procedimiento de obtención son elementos esenciales que determinarán el análisis y posible uso adecuado de la información. En definitiva, es necesario identificar adecuadamente el objeto de estudio para elegir las más adecuadas vías de acceso a la información y garantizar de este modo su análisis y utilización. Aunque porcentualmente se observa una ligera valoración superior en el análisis de las buenas prácticas sobre los procedimientos a seguir, debe considerarse una combinación interdependiente producida a la luz de la reflexión interna de la comunidad universitaria y de decisiones de naturaleza técnica.

Las acciones que se plantean en este segundo bloque se organizan en dos ámbitos diferentes:

1. *La generación y análisis de la información:* este ámbito hace referencia a dos tipos de actuaciones. El primer tipo son las acciones dirigidas al análisis de las buenas prácticas en la universidad. El segundo tipo son las acciones dirigidas a establecer procedimientos de obtención, análisis y uso de la información para que favorezca el desarrollo de la inclusión en la universidad.
2. *La revisión y mejora continua de las actuaciones:* este ámbito hace referencia a los procedimientos de revisión y mejora continua de las prácticas inclusivas y su impacto en los procesos de mejora de la calidad, tanto en los procesos de evaluación internos como externos.

A continuación, se tratarán más extensamente estos ámbitos, identificando los tipos de actuaciones más relevantes en cada uno de ellos y los principales agentes implicados en su desarrollo. La información se complementará con el resultado obtenido en la “Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades que serían de mayor importancia para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial”, donde han participado 67 universidades españolas.

2.2.2. GENERACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

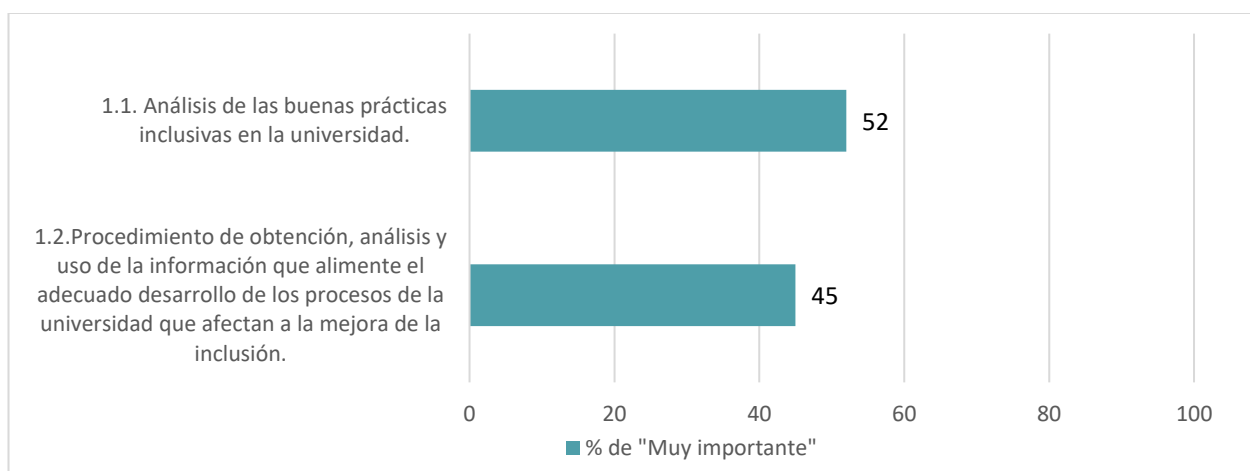
Los sistemas de garantía interna de calidad como los desarrollados desde 2007 con el Programa AUDIT por la ANECA se basan en la recogida de información y procesos de revisión para la mejora de las actuaciones de la universidad. La generación y análisis de esta información guarda relación directa con la creación de conocimiento y la comprensión de los fenómenos, objetos esenciales de las funciones de la Universidad. Esta información se convierte en evidencia que debe fundamentar la toma de decisiones, pero resulta paradójica la dificultad que tienen en ocasiones las universidades para aplicarse los mismos conocimientos que utilizan para el cambio organizacional de otras empresas o instituciones (Grao y Winter, 1999).

Las actuaciones clave relacionadas con la generación y análisis de la información que se han identificado y sobre las que se trabajará en este punto del capítulo son:

- *El análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad.*
- *El procedimiento de obtención, análisis y uso de la información.*

Tanto la identificación de las buenas prácticas inclusivas como el procedimiento de obtención son elementos esenciales que determinarán el análisis y posible uso adecuado de la información. Ciertamente, deben haberse identificado previamente y analizado los procesos implicados (Gil y Vallejo, 2008).

Figura 2.2.1. Bloque B. Ámbito de actuación. Generación y análisis de información.



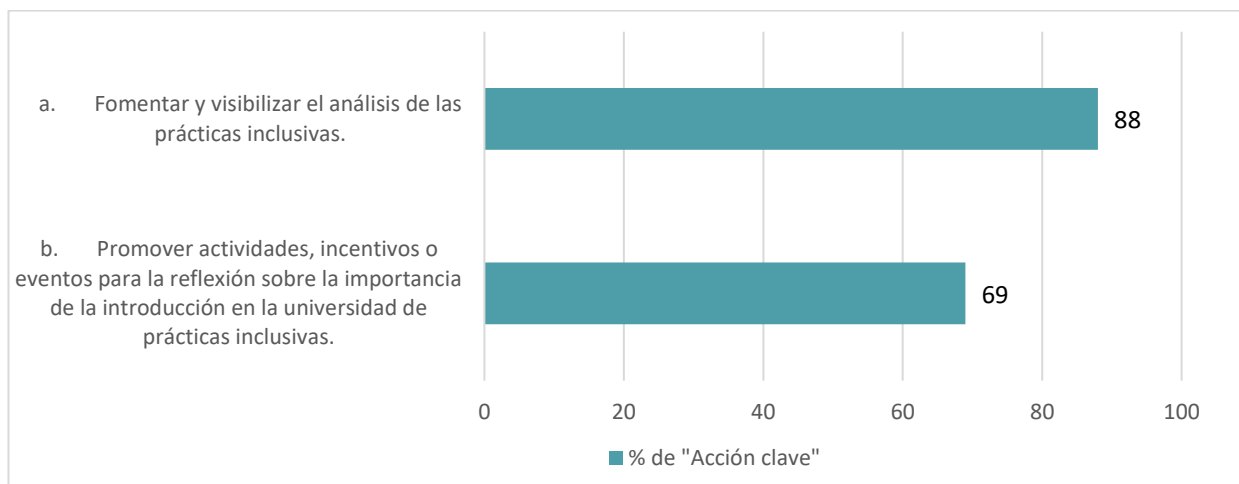
En definitiva, es necesario identificar adecuadamente el objeto de estudio para elegir las más adecuadas vías de acceso a la información y garantizar de este modo su análisis y utilización. Aunque porcentualmente se observa una ligera valoración superior en el análisis de las buenas prácticas sobre los procedimientos a seguir, debe considerarse una combinación interdependiente producida a la luz de la reflexión interna de la comunidad universitaria y de decisiones de naturaleza técnica (ver Figura 2.2.1.).

2.2.2.1. ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN LA UNIVERSIDAD.

Las buenas prácticas son una fuente ineludible de inspiración, comprobación, consolidación y referencia para la transformación y la mejora de las instituciones. Así pues, se requiere identificar los indicadores y claves de una educación inclusiva basada en la equidad y la calidad que garanticen la presencia, la participación y el aprendizaje de todos y todas en todo lo que se haga (Muntaner, Rosselló, y De la Iglesia, 2016). En este sentido, el *análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad* ha sido valorado como muy importante por solo el 52% de las universidades encuestadas, como se muestra en la Figura 2.2.1. Sin embargo, encontramos abundante literatura científica sobre la necesidad de fortalecer y mejorar la práctica docente, por ejemplo, a través de su formación en la aceptación de todo el alumnado como propio, la utilización del aula y centro ordinario como espacios preferentes de atención, el conocimiento sobre las diferencias individuales, el diseño de estrategias y apoyos para la inclusión, la colaboración con los profesionales de apoyo, y la investigación-acción para transformar (Luque, 2016).

Presenta dos acciones principales: *Fomentar y visibilizar el análisis de las prácticas inclusivas* y *Promover actividades, incentivos o eventos para la reflexión sobre la importancia de la introducción en la universidad de prácticas inclusivas* (ver Figura 2.2.2.).

Figura 2.2.2. Bloque B. Acciones para la actuación: Análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad.



- a. *Fomentar y visibilizar el análisis de las prácticas inclusivas*: La identificación de las prácticas inclusivas posibilita su fomento y la visibilización de su análisis. En ocasiones, la cotidianeidad invisibiliza las buenas prácticas (Echeita, 2006) y se requieren por ello mecanismos que las potencien y visibilicen para la comunidad universitaria. El fomento debe combinar acciones normativas que establezcan el marco de actuación y refuerzos motivadores que guíen a los miembros de la comunidad en su praxis ética (Acevedo, 2016). Los refuerzos exógenos deben fortalecer las motivaciones endógenas y consolidar los comportamientos hasta convertirlos en espontáneos y naturales. Para ello, la visualización de las praxis positivas mediante estrategias socializadoras como los reconocimientos, premios, homenajes, publicaciones, noticias, etc. tiene efectos inspiradores y motivadores como motores de aprendizaje social para el resto de la comunidad de acuerdo con abundante literatura científica como la que dio origen a la teoría de Bandura (Allen, 2016). Así lo han entendido también las personas encuestadas al considerarla como clave el 88%.
- b. *Promover actividades, incentivos o eventos para la reflexión sobre la importancia de la introducción en la universidad de prácticas inclusivas*. Las prácticas inclusivas pueden promoverse a través de actividades, incentivos o eventos que fomenten la reflexión sobre las mismas y pongan en valor su importancia en la universidad, impulsando el paso de su implementación ocasional o puntual a su consolidación y generalización (Muntaner, Rosselló, y De la Iglesia, 2016). Las actividades pueden formar parte de los procedimientos que se apliquen de forma regular en los diversos órganos colegiados informando, compartiendo y analizando las experiencias llevadas a cabo, las incidencias detectadas y los resultados obtenidos. Los incentivos deben reforzar tanto de forma individual como colectivas las prácticas inclusivas, especialmente cuando se desarrollan en situaciones de difícil desempeño. Los eventos son ocasiones de socialización que ponen de relieve las prácticas y permiten contrastarlas, analizarlas y estudiar su transferencia a otros entornos. Sin embargo, la exageración es mala consejera y la cautela debe acompañar estas propuestas para evitar que se interprete la información y la divulgación como propaganda (Karam, 2019). Aun así, este tipo de acciones solo ha sido estimada como clave por el 69%.

Agentes implicados:

Todos los órganos colegiados pueden organizar eventos socializadores y visualizadores de las buenas prácticas.

2.2.2.2. PROCEDIMIENTO DE OBTENCIÓN, ANÁLISIS Y USO DE LA INFORMACIÓN QUE ALIMENTE EL ADECUADO DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE LA UNIVERSIDAD QUE AFECTAN A LA MEJORA DE LA INCLUSIÓN.

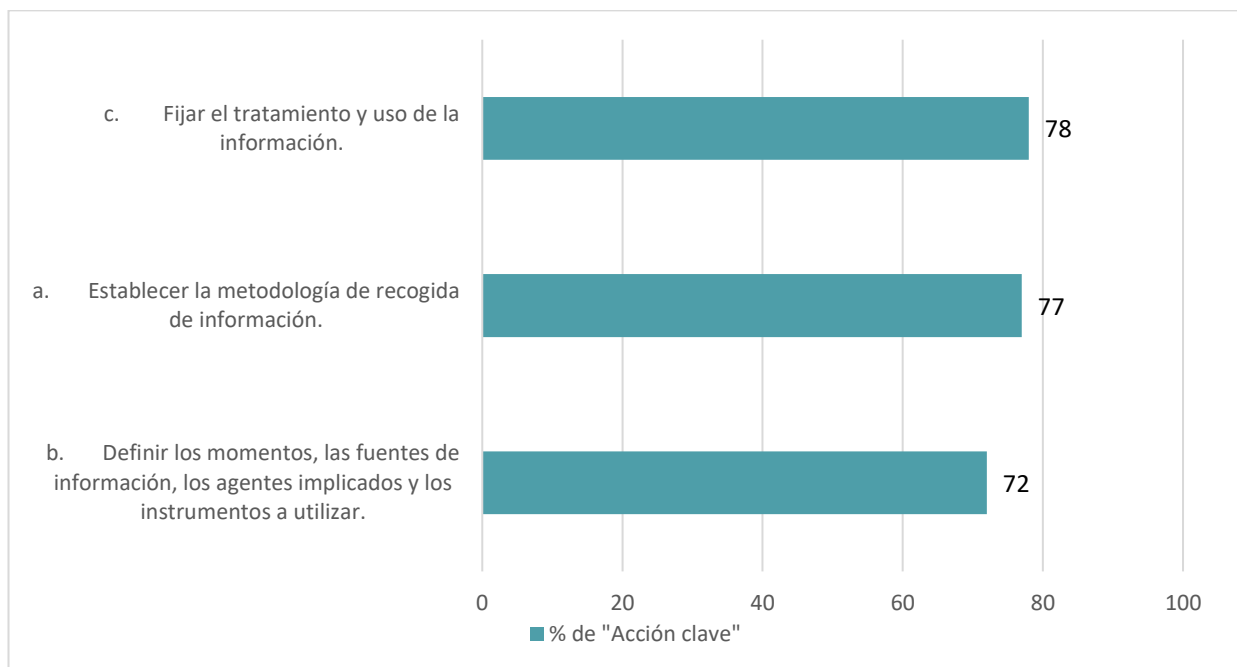
El *procedimiento de obtención, análisis y uso de la información* ha sido estimado como muy importante por el 45% de las universidades encuestadas (ver Figura 2.2.1.), rebajando así su estimación respecto al análisis de las buenas prácticas. Sin embargo, los procedimientos de obtención, análisis y uso de la información son herramientas fundamentales para garantizar la fiabilidad y credibilidad del conocimiento que se pueda extraer de la práctica. A modo de ejemplo, puede revisarse el manual de

Caminotti y Toppi (2020) que describe los diferentes enfoques, técnicas e instrumentos para la recogida de la información. Asimismo, el análisis no es menos relevante en cuanto permite extraer realmente las conclusiones del corpus de datos (Cañadas y San Luis, 2018).

Cualquier desviación metodológica no solo falsea el conocimiento extraído, sino que lo deslegitima ante la comunidad universitaria, sensible a la construcción del saber como una función central de su misión. Es por ello muy recomendable incorporar a los equipos de trabajo personal técnico, científico o docente capacitado en metodología de investigación de las ciencias sociales que contribuirán a buen seguro a realizar los diseños más apropiados y llevar a cabo tanto la recogida como el análisis de forma válida y fiable, es decir, a que los diseños sean, por una parte, generalizables y transferibles, y, por otra, consistentes y replicables. Así se suelen definir los dos principios básicos de la metodología de investigación: validez y fiabilidad (Páramo, 2017).

Reúne tres acciones principales: *Establecer la metodología de recogida de información, Definir los momentos, las fuentes de información, los agentes implicados y los instrumentos a utilizar, y Fijar el tratamiento y uso de la información.* A pesar de que solo han considerado esta actuación importante la mitad de las universidades participantes, las acciones han sido valoradas como claves por alrededor de las tres cuartas partes de las instituciones encuestadas como puede observarse en la siguiente Figura 2.2.3.

Figura 2.2.3. Bloque B. Acciones para la actuación: Procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la universidad que afectan a la mejora de la inclusión.



- a. *Establecer la metodología de recogida de información.* La metodología de recogida de información es una decisión clave especialmente en el entorno universitario altamente sensibilizado con la investigación y el conocimiento. No son ajenas a este ámbito las diversas perspectivas y aproximaciones que deben convivir según los ámbitos disciplinares y las tradiciones técnicas y científicas. Una perspectiva institucional debe, también en este ámbito, ser integradora, holística y participativa. Esta acción ha sido calificada como clave por el 77%.
- b. *Definir los momentos, las fuentes de información, los agentes implicados y los instrumentos a utilizar.* (ver ejemplos en Anexo 1). El diseño del procedimiento requiere definir los momentos, las fuentes de información, los agentes implicados y los instrumentos que se van a utilizar. Los momentos pueden combinar temporalizaciones longitudinales (a lo largo del tiempo) y transversales (en momentos determinados). Las fuentes de información deben ser las más variadas y plurales posibles con el fin de que puedan recogerse todas las perspectivas, visiones y opiniones. Los agentes implicados deben ser significativos para las informaciones recogidas y ser partícipes de los procesos evaluados. Finalmente, los instrumentos deben ser acordes a los objetivos planteados y, por ende, a la naturaleza de las informaciones recogidas. Esta acción ha sido juzgada como clave por el 72%.
- c. *Fijar el tratamiento y uso de la información.* La metodología conlleva la planificación del tratamiento y uso de la información. El tratamiento conlleva la exposición descriptiva y los análisis que se deseen llevar a cabo, así como el uso que se haya previsto o pueda solicitarse por la comunidad universitaria de la información recogida. Tanto el tratamiento como el uso vienen determinados por la naturaleza de los datos recogidos, especialmente si son estructurados o no. La socialización de la información es una clave para que pueda tener impacto en la mejora de la realidad institucional y debe realizarse tanto con dinámicas centrípetas (hacia dentro) como centrífugas (hacia fuera). Esta acción ha sido reconocida como clave por el 78%.

Agentes implicados:

Servicios especializados en la evaluación, mejora y calidad de la universidad.

2.2.3. REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES

La *revisión y mejora continua de las actuaciones* debe apoyarse en la generación y análisis de información. Modelos de evaluación institucional como el Modelo: Contexto, Input, Proceso, Producto (C.I.P.P.)³⁰, con larga trayectoria desde 1965 (Stufflebeam y Zhang, 2017) plantean diseños metodológicos evaluativos sistémicos y holísticos que consideran el conjunto de la actividad institucional: el contexto, el input, el proceso y el producto. Como muchas otras propuestas, plantean una doble función: la formativa y la sumativa, es decir, la mejora continua y los informes recapitulativos, o también, la información de retorno a los miembros de la comunidad (feed-back) y la rendición de cuentas ante la propia comunidad y sus representantes.

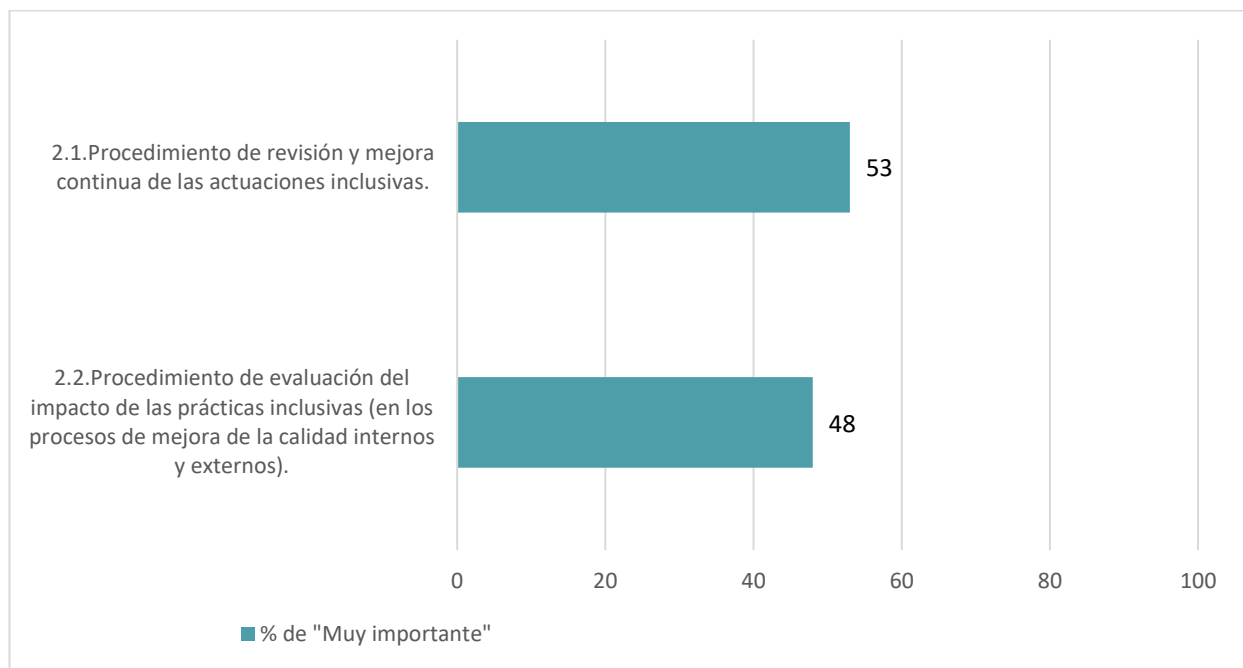
³⁰Véase por ejemplo: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/AE79CC7A-9250-4638-88B8-B572D1618426/93323/Capitulo94.pdf>

Esta doble función es la que nos permite identificar dos tipos de actuaciones clave sobre las que se trabajará en este punto del capítulo:

- *El procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas.*
- *El procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos).*

Como se observa en la Figura 2.2.4., la valoración media en torno al 50% refleja la aún escasa cultura de la evaluación en nuestras universidades.

Figura 2.2.4. Bloque B. Ámbito de actuación: Revisión y mejora continua de las actuaciones.

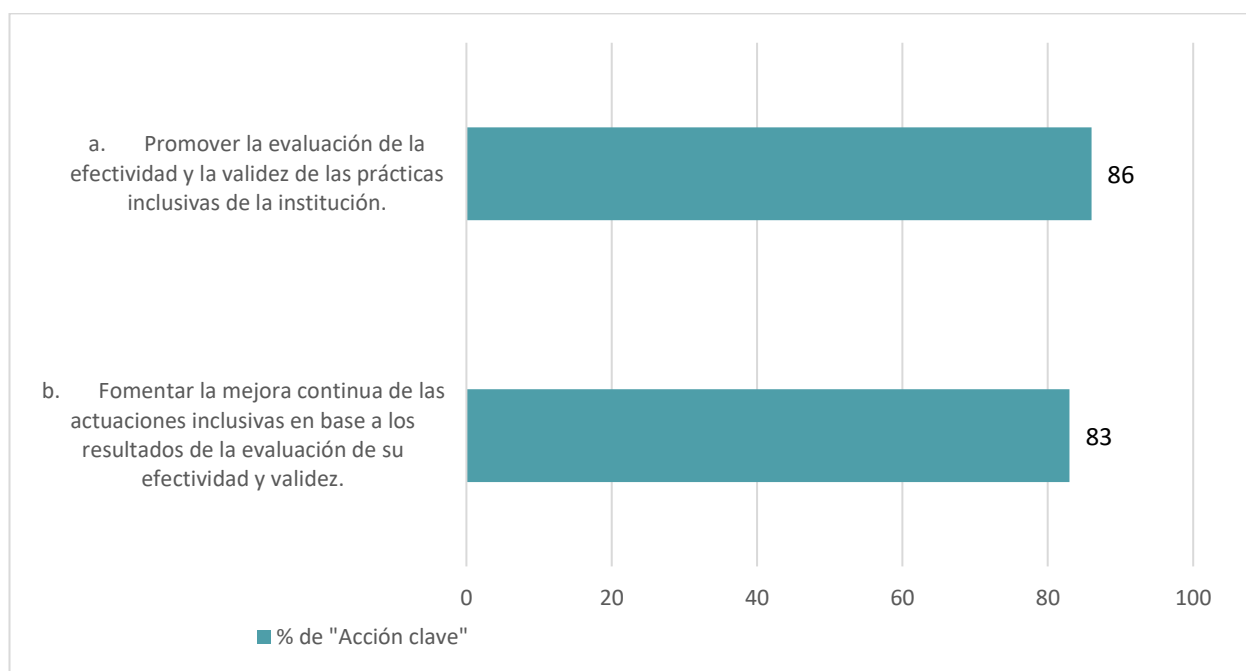


2.2.3.1. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES INCLUSIVAS

El *Procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas* refleja la función formativa de la evaluación y ha sido valorado como muy importante por el 53% de las universidades encuestadas (ver Figura 2.2.4.). Aunque la valoración recibida no es muy elevada, todas las actuaciones evaluativas solo tienen sentido si provocan la mejora de las instituciones, es decir, en términos metafóricos, si las instituciones aprenden de su praxis. Algunos modelos como el de Deming permiten ilustrar la metodología de la mejora continua (Cuatrecasas y González, 2017) estableciendo cuatro fases con carácter cíclico en un proceso circular sin final: planificar los cambios (Plan), llevarlos a cabo (Do), evaluar lo conseguido (Check) y actuar según los resultados (Act). Este u otros de los modelos creados pueden servir de referencia.

Este procedimiento se ejemplifica con dos acciones principales: *Promover la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la institución*, y *Fomentar la mejora continua de las actuaciones inclusivas en base a los resultados de la evaluación de su efectividad y validez*.

Figura 2.2.5. Bloque B. Acciones para la actuación: Procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas.



- a. *Promover la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la institución.* El conocimiento se queda corto si no se promueve la reflexión y la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la institución. La efectividad guarda relación con la consecución de los objetivos planteados, mientras la validez proporciona la posibilidad de generalizar las prácticas inclusivas. Este proceso tiene un alto valor desde el punto de vista de la aceptación comunitaria de las prácticas dado que confirma la mejora de la inclusión y posibilita su transferencia a otros entornos, tiempos y actividades. Esta acción ha sido apreciada como clave por el 86% (ver Figura 2.2.5.).
- b. *Fomentar la mejora continua de las actuaciones inclusivas en base a los resultados de la evaluación de su efectividad y validez.* La evaluación de la efectividad y validez de las actuaciones inclusivas permitirá mejorar las actuaciones inclusivas de forma continua. En el ciclo de Deming, la última fase (actuar) conlleva una valoración de los resultados de las medidas tomadas para consolidarlas, institucionalizarlas o modificar de nuevo la estrategia de implementación (y vuelta a la casilla de salida: planificación). Esta acción ha sido valorada como clave por el 83%.

Agentes implicados:

Servicios especializados en la evaluación, mejora y calidad de la universidad, así como los órganos colegiados que pueden aprobar los planes de actuación y ratificar o modificar los marcos de actuación según los resultados obtenidos.

2.2.3.2. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS (EN LOS PROCESOS DE MEJORA DE LA CALIDAD INTERNOS Y EXTERNOS).

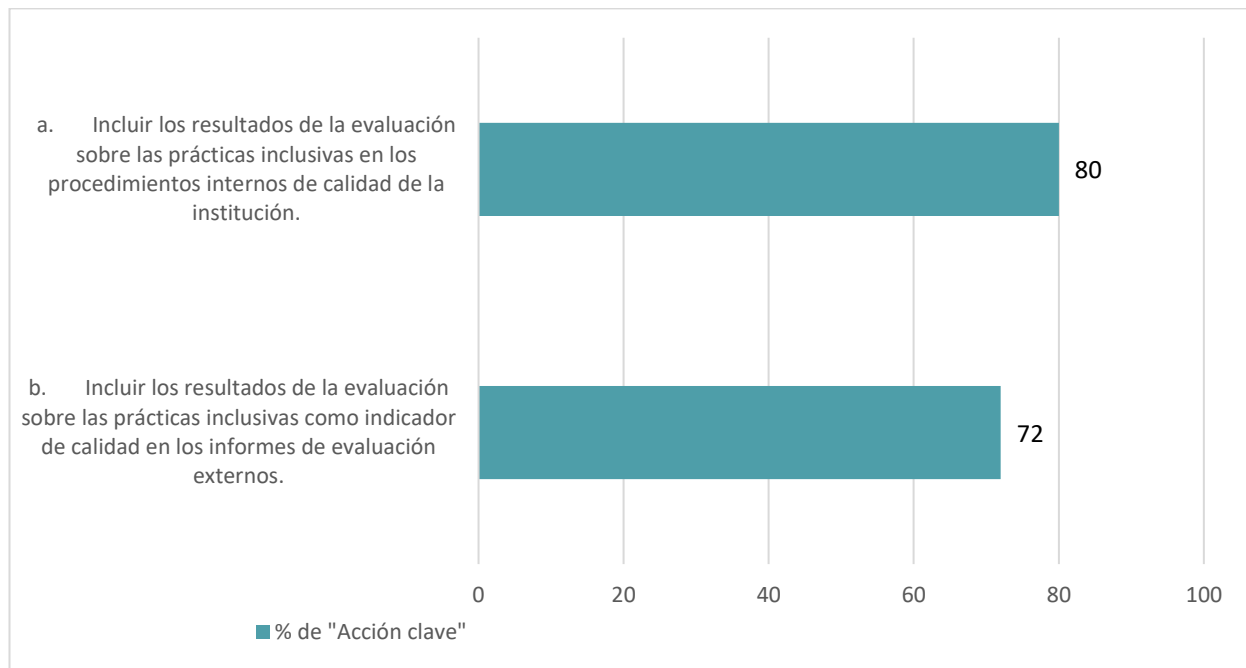
El *Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas* refleja la función sumativa de la evaluación y ha sido valorado como muy importante por el 48% de las universidades encuestadas, reflejando una menor valoración que la revisión y la mejora continua (ver Figura 2.2.4.).

Cuatro de los cinco objetivos de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica de 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (LOMLOU), relacionados con la promoción y garantía de la calidad son de naturaleza sumativa: medición del rendimiento del servicio público de la educación superior universitaria y la rendición de cuentas a la sociedad; transparencia, la comparación, la cooperación y la competitividad de las Universidades en el ámbito nacional e internacional; información a las Administraciones públicas para la toma de decisiones en el ámbito de sus competencias; e información a la sociedad para fomentar la excelencia y movilidad de estudiantes y profesores. Este sobrepeso de objetivos sumativos refleja, también en el ámbito de la evaluación institucional, el predominio de una concepción finalista de la evaluación.

Sin embargo, la evaluación sumativa no es solo evaluación de resultados si no una reunión integrada de datos del conjunto del proceso que debe reflejar el impacto de las prácticas en cualquier momento de la vida universitaria. Retomando el modelo C.I.P.P. antes descrito (Stufflebeam y Zhang, 2017), podríamos decir que la evaluación del impacto debe referirse al contexto, los inputs, los procesos y los resultados, poniendo de manifiesto que debe incidir en los procesos de mejora de la calidad tanto internos como externos.

Este doble impacto se concreta en dos acciones principales consecuentes: *Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución*, e *Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas como indicador de calidad en los informes de evaluación externos*. Aunque podemos observar que se valoran de forma diferente (ver Figura 2.2.6.), lo cierto es que ambas están estrechamente relacionadas dado que la evaluación interna nutre de información a la externa y esta pretende incidir sobre la práctica interna.

Figura 2.2.6. Bloque B. Acciones para la actuación: Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos).



- a. *Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución.* Los procedimientos internos de calidad de la universidad deben incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas. La inclusión debe pasar a formar parte explícita de la concepción de la calidad de la praxis cotidiana. Su apreciación debe visualizarse en los procesos de evaluación interna para que se ponga en valor como otros indicadores de las prácticas de la comunidad universitaria. Esta acción ha sido evaluada como clave por el 80%.
- b. *Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas como indicador de calidad en los informes de evaluación externos.* Del mismo modo, los informes de evaluación externos deben incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas como indicador de calidad. La inclusión debe asimismo formar parte explícita de la calidad llevada a cabo por agentes externos. Estos informes deben incluir indicadores que den prestigio a las prácticas inclusivas de la comunidad universitaria teniendo en cuenta su grado de cumplimiento para las diversas acreditaciones, evaluaciones, verificaciones y sellos de calidad. Ejemplo de esta acción es la revisión de la existencia de apartados de inclusión en las memorias de calidad, informes anuales, informes de docencia de quinquenio, la revisión del diseño de los planes de estudios etc. Esta acción ha sido identificada como clave por el 72%.

Agentes implicados:

Servicios especializados en la evaluación, mejora y calidad de la universidad

Órganos colegiados que pueden aprobar los planes de actuación y ratificar o modificar los marcos de actuación según los resultados obtenidos

Agencias, empresas o instituciones de evaluación externa.

2.2.4. CONCLUSIONES

Con respecto al uso de la información, y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad, en las valoraciones dadas a los diferentes tipos de actuación, se observa una diferencia entre ellos poco significativa y una falta de consenso entre las universidades a la hora de valorarlos. Pese al impulso de las políticas de calidad introducidas en las universidades a raíz del Espacio Europeo de Educación Superior, los procesos de evaluación y revisión no son valorados como importantes por casi la mitad de las universidades. Todo ello refleja la necesidad de seguir trabajando en el compromiso de las universidades con la calidad y la transparencia, en este caso, en relación a la inclusión de personas con discapacidad.

Se concluye que, de las actuaciones del primer ámbito, *Generación y análisis de la información*, la más relevante es el *Análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad*, en especial, la acción de *Fomentar y visibilizar el análisis de las prácticas inclusivas*. Con respecto a las actuaciones del segundo ámbito, *Revisión y mejora continua de las actuaciones*, recibe una mayor valoración la acción *Promover la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas en la institución*, es decir, fomentar que se evalúe si dichas prácticas establecen objetivos reales que promuevan la inclusión, y si dichos objetivos se cumplen o no.

Tabla 2.2.1. BLOQUE B. Uso de la información, y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad³¹

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
1. Generación y análisis de información	1.1. Análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> a. Fomentar y visibilizar el análisis de las prácticas inclusivas. b. Promover actividades, incentivos o eventos para la reflexión sobre la importancia de la introducción en la universidad de prácticas inclusivas
	1.2. Procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la universidad que afectan a la mejora de la inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> a. Establecer la metodología de recogida de información. b. Definir los momentos, las fuentes de información, los agentes implicados y los instrumentos a utilizar. (Ejemplos en Anexo 1) c. Fijar el tratamiento y uso de la información.
2. Revisión y mejora continua de las actuaciones	2.1. Procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas.	<ul style="list-style-type: none"> a. Promover la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la institución. b. Fomentar la mejora continua de las actuaciones inclusivas en base a los resultados de la evaluación de su efectividad y validez.
	2.2. Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos).	<ul style="list-style-type: none"> a. Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución. b. Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas como indicador de calidad en los informes de evaluación externos.

³¹ ESG involucrados:

7. Gestión de la información:

8. Información pública

9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

2.2.5. ANEXO

Anexo 1

1. Momentos posibles de recogida o cuándo podría recogerse y analizarse la información (según los casos)
 - 1.1. Antes de la matrícula (mecanismos de publicidad, promoción y captación)
 - 1.2. Matrícula, acogida y orientación inicial
 - 1.3. Registro permanente de incidencias, reclamaciones, quejas o felicitaciones
 - 1.4. Evaluación final del semestre y orientación para el período siguiente
 - 1.5. Evaluaciones internas periódicas o extraordinarias dirigidas a cada estamento, órgano o servicio de la comunidad universitaria
 - 1.6. Actuaciones de evaluación, certificación o acreditación de títulos, profesorado o institucional por parte de una agencia de evaluación de la calidad
2. Fuentes informativas o quiénes podrían proporcionar y analizar la información (según los casos)
 - 2.1. Servicios de atención a la comunidad universitaria
 - 2.1.1. Servicios administrativos
 - 2.1.2. Servicios generales de atención a los estudiantes
 - 2.1.3. Servicios especializados de atención a los estudiantes con discapacidad
 - 2.1.4. Servicios de atención a los trabajadores
 - 2.1.5. Servicios de orientación
 - 2.1.6. Servicios de empleo
 - 2.1.7. Servicios de salud
 - 2.1.8. Servicios de igualdad
 - 2.1.9. Servicios de calidad
 - 2.1.10. Servicios de conserjería, asistencia y seguridad
 - 2.1.11. Servicios de infraestructura, limpieza y mantenimiento
 - 2.1.12. Servicios de manutención
 - 2.1.13. Servicios de alojamiento
 - 2.1.14. Servicios de transporte
 - 2.2. Miembros de la comunidad universitaria
 - 2.2.1. Estudiantado
 - 2.2.2. Profesorado
 - 2.2.3. Personal de administración y servicios
 - 2.2.4. Otros empleados que presten servicios a la comunidad universitaria
 - 2.3. Órganos colegiados
 - 2.3.1. Equipos docentes
 - 2.3.2. Departamentos
 - 2.3.3. Facultades y escuelas
 - 2.3.4. Campus
 - 2.3.5. Universidad
 - 2.4. Órganos de representación

- 2.4.1. Delegaciones de estudiantes
- 2.4.2. Juntas de personal
- 2.4.3. Asociaciones universitarias
- 2.4.4. Grupos de investigación
- 2.5. Órganos o figuras mediadoras
 - 2.5.1. Defensorías de la comunidad universitaria
 - 2.5.2. Asesorías jurídicas
 - 2.5.3. Servicios de inspección
 - 2.5.4. Servicios de mediación
 - 2.5.5. Servicios de información y consultas
 - 2.5.6. Servicios de quejas y reclamaciones
- 3. Agentes o quienes llevarían a cabo la recogida y análisis de información (según los casos)
 - 3.1. Servicios de atención a los estudiantes con discapacidad
 - 3.2. Responsables de cada órgano de gestión evaluable (lo harían de sus unidades y de los servicios dependientes de las mismas)
 - 3.2.1. Dirección de departamento
 - 3.2.2. Coordinación de título
 - 3.2.3. Decanato (Facultad o escuela)
 - 3.2.4. Rectorado
- 4. Instrumentos la recogida y análisis de información (según los casos)
 - 4.1. Registros de incidencias, reclamaciones, quejas o felicitaciones
 - 4.2. Registro de trámites judiciales
 - 4.3. Cuestionarios o ítems específicos en cuestionarios más generales
 - 4.4. Informes estadísticos
 - 4.5. Informes cualitativos

2.2.6. REFERENCIAS

- Acevedo, S. (2016). Reflexiones éticas sobre gestión de la diversidad en educación superior inclusiva. *Revista de Investigación y Pedagogía. Praxis & Saber*, 7(15), 147-164. <https://doi.org/10.19053/22160159.v7.n15.2016.5727>
- Allen, B.P. (2016). *Personality Theories: Development, Growth, and Diversity* (5th ed.). Routledge, Taylor y Francis Group.
- Caminotti, M., y Toppi, H.P. (2020). *Metodología de la investigación social: Caja de herramientas*. Eudeba.
- Cañadas, I., y San Luis, C. (2018). *Análisis de datos en investigación. Primeros pasos*. Universidad Miguel Hernández.
- Cuatrecasas, L., y González, J. (2017). *Gestión integral de la calidad: Implantación, control y certificación*. Profit Editorial.

- Echeita, G. (2006). Educación para la inclusión o educación sin exclusiones. Narcea Ediciones.
- Fernández Batanero, J.M. (2009). Universidad y diversidad funcional. Hacia la creación de planes integrales de actuación. *Revista de la Educación Superior (RESU)*, 86-98. <https://bit.ly/3xc3wO8>
- Gil Ojeda, Y., y Vallejo García, E. (2008). Guía para la Identificación y Análisis de los Procesos de la Universidad de Málaga. Universidad de Málaga. https://www.uma.es/publicadores/gerencia_a/wwwuma/guiaprocessos.pdf
- Grao, J., y Winter, R.S. (1999). Indicadores para la calidad y calidad de los indicadores. En J. Vidal García (Coord.), *Plan nacional de evaluación de la calidad de las universidades. Indicadores en la universidad: información y decisiones*, (pp. 81-86). Ministerio de Educación y Cultura.
- Karam, J.M. (2019). Sociedad de la propaganda frente a sociedad de información. *Palermo Business Review*, 20, 73-87. <https://bit.ly/3371RgF>
- Luque, M.P. (2016). La formación del docente en la educación inclusiva universitaria. *RECUS, Revista Electrónica Cooperación universidad - sociedad*, 1(2), 21-34. <https://doi.org/10.33936/recus.v1i2.31>
- Munduate, M.L., Di Marco, D., Martínez, I., y Arenas, A. (2014). Reconstruyendo el diálogo social y promoviendo organizaciones inclusivas. Una herramienta para la innovación social en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 122-129. <https://bit.ly/3QvTmyW>
- Muntaner, J.J., Rosselló, M-R., y De la Iglesia, B. (2016). Buenas prácticas en educación inclusiva. *Educatio Siglo XXI*, 34(1), 31-49. <http://dx.doi.org/10.6018/j/252521>
- Páramo Bernal, P. (Comp.) (2017). *La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia.
- Pastor, C.A., del Río, A.Z., y Serrano, J.M.S. (2015). Tecnologías y Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA): experiencias en el contexto universitario e implicaciones en la formación del profesorado. *RELATEC, Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 14(1), 89-100. <https://doi.org/10.17398/1695-288X.14.1.89>
- Stufflebeam, D.L., & Zhang, G. (2017). *The CIPP Evaluation Model: How to Evaluate for Improvement and Accountability*. Guilford Publications.

2.3. Bloque C. Estudiantado universitario

Universidad Complutense de Madrid

Antonia Durán Pilo

Universidad de A Coruña

Sonia Seijas Ramos

Universidad de Alcalá

Alicia Díaz Encabo

Universidad de Burgos

María Ángeles Martínez Martín

María Natividad de Juan Barriuso

Universidad de Zaragoza (coordinación del capítulo)

Fernando Latorre Dena

2.3.1. INTRODUCCIÓN

La inclusión del estudiantado con discapacidad y necesidades de apoyo requerirá establecer procedimientos y actuaciones que faciliten la transición y acceso del futuro estudiantado, la acogida a nuevos y nuevas estudiantes y la transición al empleo de las personas egresadas.

La óptima transición de la secundaria a la universidad requerirá la coordinación y colaboración con los departamentos de orientación facilitando información y orientación sobre los procedimientos de acceso y el funcionamiento de los estudios y servicios universitarios, principalmente los servicios de apoyo al estudiantado con discapacidad y /o con NEAE con el fin de garantizar los recursos y la accesibilidad de los entornos físicos y virtuales.

La inclusión en las aulas universitarias debe abarcar muchas dimensiones que van desde los procedimientos de acogida del estudiantado de nuevo ingreso y la sensibilización a toda la comunidad universitaria hasta la formación al profesorado para que sus aulas sean inclusivas, incorporando el DUA en el currículo universitario.

La formación universitaria persigue, entre otros, como objetivo último la inserción en el mercado laboral; en este sentido trabajar en la adquisición de competencias como base de adaptación a los cambios del mundo laboral implicará implantar acciones que faciliten dicha transición.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

En la encuesta previa, en la que las universidades seleccionaron aquellos indicadores que les resultaban de mayor importancia dentro del bloque del alumnado, destacan aquellos que se refieren a la mejora de programas, recursos y metodologías orientadas a favorecer su tránsito al entorno universitario y su permanencia en él (ver Tabla 2.3.1.). En el otro extremo, las políticas relacionadas con el alumnado egresado con discapacidad y la cooperación con familias y entidades sociales.

- Tabla 2.3.1. Grado de importancia que otorgan las universidades a los ámbitos y tipos de actuación con respecto al estudiantado (valores entre '1-Muy poco o nada importante' a '4-Muy importante').
- N de respuesta entre 56 y 66

Ámbitos de actuación	Tipos de actuación	Media	Desv.Típ.
Políticas de captación de estudiantado	Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así con los centros de educación de personas adultas.	3,33	,76
	Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva.	3,50	,62
	Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas con discapacidad.	3,42	,61
Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)	Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado con discapacidad en la universidad .	3,60	,58
	Cooperación con las familias y entidades sociales relacionadas con personas con discapacidad.	3,09	,81
Procesos de acogida de nuevo estudiantado	Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión.	3,65	,51
	Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva.	3,16	,60
Política estudiantil universitaria	Promoción de la participación del estudiantado con discapacidad, en conjunción con el resto de estudiantes, en los distintos órganos de gobierno y en la vida universitaria.	3,35	,71
Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje	Gestión de recursos y metodologías relacionadas con la mejora de la inclusión del alumnado con discapacidad dirigida a favorecer el aprendizaje, la asistencia a clase y los procedimientos de evaluación.	3,68	,47
	Personalización, cuando es preciso, del apoyo facilitado, disponiendo de protocolos de prestación de recursos para el estudiantado con discapacidad, en caso de ser necesario.	3,68	,50
	Desplegar estrategias de gestión de información en relación con el perfil y progreso del estudiantado con discapacidad.	3,34	,63
Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento	Desarrollo de planes dirigidos a la mejora de la empleabilidad de estudiantes con discapacidad.	3,49	,64
	Comunicación y coordinación con las empresas y entidades sociales (vinculadas con la discapacidad) relacionadas con la empleabilidad.	3,37	,67
	Orientación e intermediación laboral para estudiantado egresado con discapacidad.	3,29	,70
Política estudiantil universitaria.	Desarrollo de estrategias de comunicación y relaciones sociales.	3,03	,74
	Seguimiento de egresados/as.	2,97	,73

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

2.3.2. FUTUROS Y FUTURAS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Incorporarse a un entorno académico conlleva una serie de peculiaridades que pueden resultar especialmente complejas para cierto sector del alumnado. Ser universitario/a implica ganar autonomía, capacidad de organizar su tiempo y actividades (horarios, plan de trabajo en cada asignatura, tareas requeridas...), de tomar ciertas decisiones (ir a clase o no, formar parte de un grupo u otro, elegir temas de trabajos, pedir ayuda,...) y de poseer estrategias de adaptación grupal, lo cual a veces no es fácil de conseguir. Por ello es importante introducir, en los planteamientos pedagógicos e institucionales previos al período universitario, cambios que faciliten el uso y la disposición de los recursos tecnológicos y humanos necesarios para garantizar que el estudiantado con discapacidad disponga de recursos para afrontar la vida universitaria.

A lo largo del presente apartado, destinado al estudiantado que puede acceder a la universidad, se van abordando algunas de las medidas, desarrolladas por parte de los distintos agentes implicados, que pueden favorecer la toma de decisiones en cuanto a la incorporación a la universidad.

2.3.2.1. POLÍTICAS DE CAPTACIÓN DE ESTUDIANTADO

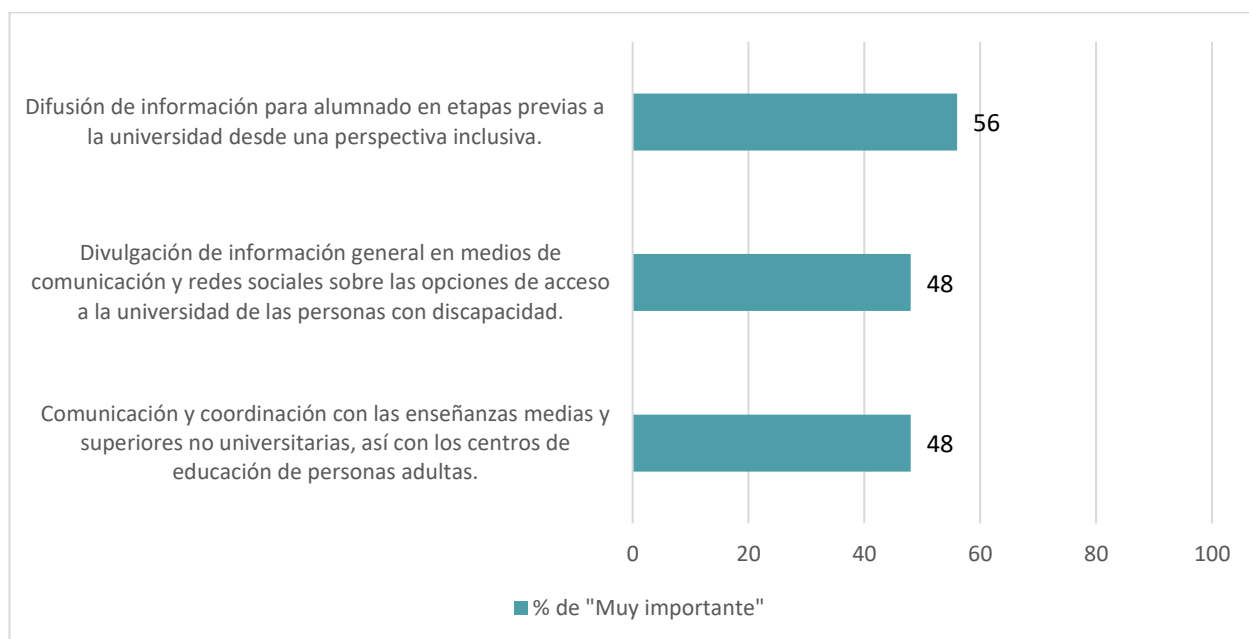
El compromiso con la promoción de la educación superior, para que hombres y mujeres con discapacidad tengan, en este ámbito, las mismas oportunidades que el resto de la ciudadanía, es cada vez mayor por parte de todos los agentes clave (administraciones, instituciones universitarias, sociedad civil, etc.).

Sin embargo, a pesar de la regulación normativa disponible, en España existen importantes barreras que dificultan el acceso a la universidad del estudiantado que presenta algún tipo de discapacidad. El IV Estudio sobre el Grado de Inclusión del Sistema Universitario Español respecto de la realidad de la discapacidad, realizado por la Fundación Universia (2018), refiere que si bien el número de personas con discapacidad en la universidad aumenta cada curso, en la actualidad representa el 1,5% del total del alumnado universitario de una muestra recogida de 77 universidades a través de sus Servicios de Apoyo. Otro dato a destacar es el predominio de hombres en todos los ciclos académicos y de la elección de titulaciones pertenecientes al área de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas (43,8% en estudios de grado) frente a las correspondientes a la rama de Ciencias (4,4%). En cuanto al tipo de discapacidad, la discapacidad física es la que acumula mayor porcentaje de personas, seguida de la relacionada con aspectos psicosociales, intelectuales y del desarrollo y, por último, la sensorial (Vidriales, et al., 2020). En el V Estudio de la Fundación Universia (2021a), los datos se mantienen respecto al estudio anterior, observándose un ligero aumento en el porcentaje de alumnado con discapacidad en las universidades públicas y un incremento de casi un 2% en la modalidad de educación a distancia.

Por tanto, para intentar corregir la infrarrepresentación del alumnado con discapacidad en la universidad es necesario desarrollar políticas que mejoren el itinerario educativo que transita el alumnado con necesidad de apoyo educativo y mantengan en los niveles no obligatorios la atención recibida en los obligatorios (Red SAPDU, 2020).

En la Figura 2.3.1. se recoge el porcentaje de valoración “muy importante” de las universidades en cuanto a las actuaciones referidas a la captación de estudiantes. A pesar de que la valoración entre la primera y la tercera es similar, cabe destacar que al analizar en detalle los datos, casi el 15% de las universidades valoraron con niveles de importancia nulos o muy bajos la comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y no universitarias.

Figura 2.3.1. Porcentaje de “Muy importante” en los tipos de actuación del ámbito “Políticas de captación del estudiantado”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

2.3.2.1.1. COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN CON LAS ENSEÑANZAS MEDIAS Y SUPERIORES NO UNIVERSITARIAS, ASÍ COMO CON LOS CENTROS DE EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

Para facilitar la transición, es capital desarrollar una adecuada coordinación y colaboración entre estructuras administrativas y servicios implicados en el paso de la etapa educativa preuniversitaria a la universitaria. Los servicios universitarios de apoyo se coordinan con otras áreas internas de la universidad (acceso, admisión y matriculación), así como con diferentes entidades externas vinculadas a la discapacidad y al sector educativo preuniversitario (organizaciones de atención a personas con discapacidad y sus familiares, institutos de educación secundaria, entre otros) con el objetivo de optimizar el servicio que prestan, ya que la comunicación entre los diferentes agentes implicados en la inclusión educativa en la universidad es fundamental.

Se proponen como acciones principales:

- **Potenciar que las acciones de información y orientación (jornadas de puertas abiertas, encuentros...) desarrolladas desde los servicios generales y centros se lleven a cabo desde un planteamiento inclusivo.** Las acciones de información y las de orientación, en esta etapa, pueden ser un puente de conexión entre las enseñanzas secundaria y universitaria para que el estudiantado con discapacidad se prepare para la transición, desarrollando aquellas competencias de adaptabilidad que le permitan integrarse en los estudios universitarios evitando, con ello, posibles situaciones de fracaso y abandono.
- **Organizar encuentros/ferias presenciales y virtuales en las que se tenga en cuenta la inclusión de todo el estudiantado.** En las ferias y encuentros, todo el estudiantado recibe información y orientación personalizada sobre los estudios que desee realizar y las salidas profesionales que deben ser diseñadas para satisfacer las necesidades de todo el alumnado que participa en ellas.
- **Establecer una red de trabajo con los Departamentos de Orientación de los centros en las etapas educativas previas a la universidad que garantice una adecuada gestión de la información, de los apoyos y de los recursos necesarios para asegurar la inclusión de todo el estudiantado.** Contactar y establecer redes de colaboración con los servicios de orientación educativa y atención social para facilitar la información al posible estudiantado universitario así como el apoyo en el proceso de transición.

2.3.2.1.2. DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN DIRIGIDA AL ALUMNADO EN ETAPAS PREVIAS A LA UNIVERSIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA INCLUSIVA

La institución universitaria, y todo lo que la rodea, constituye un mundo desconocido en todo lo que se refiere a metodologías, funcionamiento, recursos y servicios disponibles. Por ello la difusión de esta información de manera clara, precisa y accesible ayudará a eliminar la incertidumbre que acompaña al proceso de transición y favorecerá la inclusión.

Algunas de las acciones a desarrollar son:

- **Proporcionar información accesible a través de los medios de comunicación, portales, RRSS de los servicios ofertados para personas con discapacidad en las universidades.** Toda la información facilitada por las universidades debe resultar accesible y comprensible para todas las personas con o sin discapacidad que formen parte de la comunidad universitaria. La comunicación clara debe ser la base para estructurar la información que se ofrece.
- **Facilitar información específica para futuros estudiantes con discapacidad a través de los servicios de orientación e información de las universidades (SIOU) sobre sus cartas de servicios.** Tener acceso a la información es muy importante para la comunidad universitaria con discapacidad, no sólo en el aspecto de la accesibilidad misma en la información, sino también en cuanto a la orientación. Los servicios universitarios de información y orientación (SIOU) pueden ejercer esta labor, contando con la ayuda de los

servicios de apoyo a estudiantes con discapacidad, ya que son un gran soporte para el alumnado.

- **Informar de manera clara y precisa sobre los requisitos de acceso imprescindibles para adquirir las competencias exigidas en las distintas titulaciones, así como sobre los ajustes razonables posibles.** El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) hace hincapié en el aprendizaje del alumnado, en el papel activo que tiene que ocupar en su proceso de aprendizaje autónomo, en la organización de los estudios en torno al sistema de créditos ECTS, en la adquisición de competencias o en la diversidad de espacios de aprendizaje. Por todo ello, se tienen que garantizar de manera clara los ajustes razonables para la adquisición de las competencias y las exigencias de la titulación, e informar al estudiantado sobre todos los requisitos y apoyos que va a recibir.

2.3.2.1.3. DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN GENERAL EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES SOBRE LAS OPCIONES DE ACCESO A LA UNIVERSIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los medios, mecanismos y alternativas comunicativas posibilitan el acceso a la comunicación e información a toda la población y de un modo especial a las personas con dificultades sensoriales, cognitivas y/o físicas que necesitan apoyos. Los sistemas de comunicación y de acceso a la información deberán configurarse para que permitan a todas las personas emitir y recibir información independientemente de las características personales derivadas de su discapacidad.

Toda la información que aparece en las páginas web y la que transmiten las universidades a través de los medios de comunicación tiene que resultar accesible para todas las personas. En el caso de las páginas web y apps, el Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público, impone la obligación legal de garantizarla.

Como acción principal se señala:

- **Difundir la existencia de servicios universitarios de apoyo a personas con discapacidad.** Es importante dar a conocer la existencia de los servicios/ unidades de apoyo a personas con discapacidad en todas y cada una de las universidades, para que sean el referente para todo el estudiantado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) durante su etapa universitaria (incluso pre-universitaria). Esta difusión de información les resulta primordial para posibilitar que puedan acceder, estudiar y finalizar sus estudios universitarios en condiciones de igualdad, poniendo a su disposición recursos técnicos y humanos a lo largo de su proceso formativo.

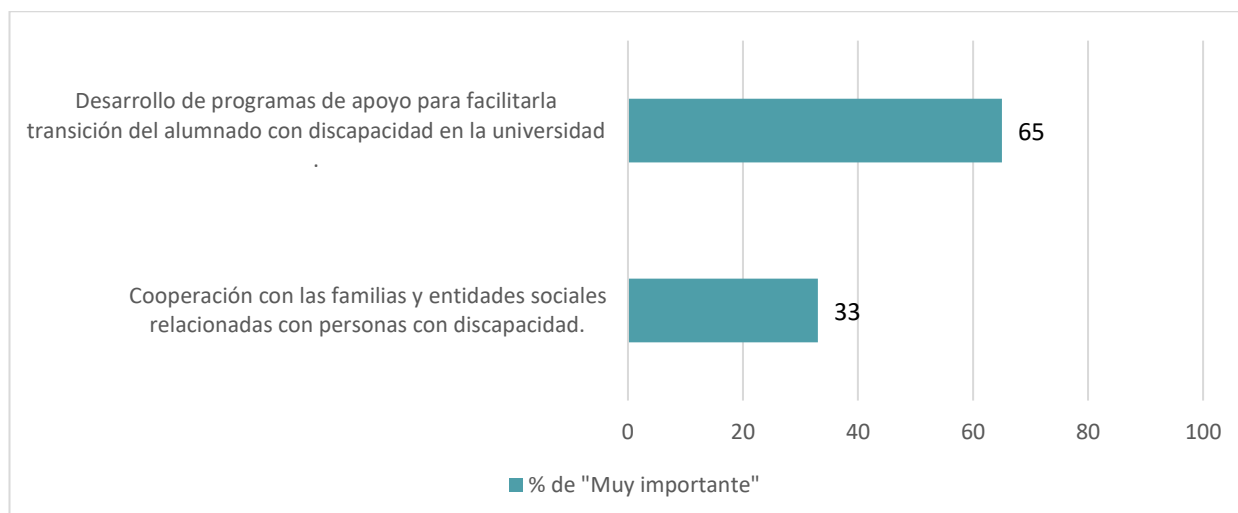
Estos servicios universitarios deben desarrollar sus actuaciones desde un enfoque transversal como criterio necesario para el abordaje integral de las medidas dirigidas a las personas con discapacidad de la comunidad universitaria, implicando para ello al profesorado, a los diferentes órganos de gobierno y al personal responsable de las diferentes áreas, así como a los servicios universitarios en función de sus competencias.

2.3.2.2. ENTORNOS Y RECURSOS ACCESIBLES (DISEÑO Y ACCESIBILIDAD UNIVERSALES)

Las universidades aseguran la eliminación de barreras y la dotación de recursos para la accesibilidad universal a espacios, entornos y servicios. Por ello, debemos tener en cuenta el diseño universal en los entornos físicos y virtuales para dar respuesta a las necesidades del estudiantado.

En este sentido, uno de los cuatro ítems mejor valorados, dentro del bloque del estudiantado, en la encuesta cubierta por las universidades, es el del desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición, como puede verse en la Figura 2.3.2. Esto indica que, para las universidades, es primordial que el proceso de transición se desarrolle en un contexto que sea accesible y usable por todas las personas evitando que no represente una barrera por sí mismo.

Figura 2.3.2. Porcentaje de “Muy importante” en los tipos de actuación del ámbito “Entornos y recursos accesibles”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

2.3.2.2.1. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE APOYO PARA FACILITAR LA TRANSICIÓN DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD

La legislación universitaria hace referencia a cómo se debe facilitar al alumnado con discapacidad la transición y el acceso a la universidad. 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 (LOMLOU), recoge los derechos relativos al acceso y realización de estudios universitarios.

Por otro lado, el Real Decreto 1791/2010, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, establece como derechos comunes del alumnado universitario: la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, en el acceso, ingreso y permanencia en la universidad.

Cabe destacar que el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, que establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, contempla que “la admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado se realizará con respeto a los principios de igualdad, no discriminación, mérito y capacidad”.

Todo ello sin olvidar 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.

Con toda esta normativa, podemos asegurar que las universidades españolas están en la obligación de desarrollar programas que faciliten la transición del alumnado con discapacidad en la universidad. Esta etapa de transición tiene una importancia primordial pues en ella, el alumnado debe aprender a abordar la nueva situación académica que tiene que resolver. El apoyo de los servicios universitarios y del resto de la comunidad universitaria puede contribuir a afianzar la autoestima y el desarrollo académico del estudiantado con discapacidad.

Se plantean las siguientes acciones como mecanismos facilitadores en el proceso de transición:

A. Revisar y actualizar adaptaciones en las pruebas de acceso a la universidad e informar de los cupos de reserva en las distintas titulaciones.

La normativa autonómica y universitaria ha ido desarrollando procedimientos para tramitar ajustes razonables durante las pruebas de acceso, dando cumplimiento al Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la actual normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado (artículos 5.1. y 5.2 del Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado (BOE de 7 de junio de 2014).

Las adaptaciones propuestas en las pruebas de acceso para el Alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (ANEAE) provienen de los departamentos de orientación del centro educativo de escolarización en colaboración, si es necesario, con los Equipos de Orientación Educativa de carácter específico o especializado dependientes de las Administraciones Educativas. Por tanto, como indica la normativa, la determinación de las medidas en las pruebas de acceso se sustenta en las adaptaciones que se han ido aplicando con el alumnado en Bachillerato o Ciclos Formativos de Grado Superior y estarán debidamente recogidas en un informe.

Las medidas de adaptación de las pruebas de acceso no se aplican mecánicamente dado que cada necesidad concreta de apoyo educativo se manifiesta con una intensidad específica y un grado delimitado.

La solicitud se determinará en función de la necesidad acreditada mediante los informes del departamento de orientación del centro y las adaptaciones aplicadas en bachillerato o en el ciclo formativo de grado superior.

Los ajustes para estudiantes con discapacidad aplicados con mayor frecuencia en las pruebas de acceso a la Universidad son (SAPDU, 2020):

1. Ampliación de tiempo: La Comisión Organizadora determinará el tiempo valorando las indicaciones del informe del departamento de orientación.

2. Uso de ordenador: Sin conexión a internet y con el corrector ortográfico activado o no, según haya determinado la Comisión Organizadora, según los informes justificativos entregados, y los ajustes razonables cursados en bachillerato. Se realizarán copias de seguridad en una memoria externa.
3. Examen en braille: El alumnado con ceguera dispondrá de los exámenes en braille, de ordenador con línea braille y software adaptado, etc. Se contará con el apoyo del profesorado de referencia para discapacidad visual (por ejemplo, ONCE, equipo de apoyo específico, etc.). Una vez realizados, los exámenes se entregarán impresos en formato papel para su corrección.
4. Textos accesibles: Los exámenes con textos adaptados en tamaño, formato de letra, interlineado y contraste específico, así como ampliaciones de imágenes serán facilitadas por la Comisión Organizadora de las pruebas y el servicio administrativo de acceso.
5. Recursos técnicos y productos de apoyo: Se permitirá el uso de lupa, hoja pautada, audífonos, atril y otros recursos específicos que aporta el alumnado, el centro de secundaria o la universidad, a través del servicio de apoyo.
6. Aula de apoyo: Aula con un número reducido de personas o un aula individual en situaciones excepcionales.
7. Transcripción de examen: En el caso del alumnado que necesita ayuda o apoyo personal o técnico para escribir el examen, la Comisión Organizadora determinará la puesta a disposición de aquellos medios materiales y humanos, asistencias, apoyos y ayudas técnicas que se precisen para la transcripción del examen teniendo en cuenta la viabilidad de las distintas materias.
8. Reserva de asiento: Se indicará el asiento asignado o reservado al acceder al aula por los motivos que se hayan justificado (por ejemplo, evitar distracciones, atención personalizada, lectura labial, etc.).
9. Mobiliario específico y adaptado.
10. Lectura de los enunciados de las pruebas a petición del alumnado durante el desarrollo de éstas: Según la especificidad de las necesidades y las instrucciones propuestas por los departamentos de orientación (por ejemplo, para confirmar que se han entendido correctamente los enunciados y las preguntas, informar sobre la estructura del examen para organizar el tiempo, recalcar las instrucciones de forma personalizada, etc.).
11. Apoyo sociosanitario y posibilidad de salir del aula por este motivo.
12. Información al profesorado corrector sobre alguna característica concreta asociada a las necesidades del alumnado que se deba tener en consideración a la hora de corregir las pruebas, basándose en los ajustes cursados en bachillerato de los que informarán los departamentos de orientación.

Igualmente se tendrá en consideración cualquier otra propuesta de medida de adaptación justificada por el departamento de orientación que requiera el alumnado que se presenta a las pruebas.

B. Informar y ayudar desde la universidad a reorientar los estudios universitarios inicialmente elegidos para prevenir el abandono temprano.

Los procesos de información y ayuda son esenciales para el estudiantado con discapacidad. *Conocer su itinerario vocacional, orientarle en la trayectoria académica, teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje, sus intereses, motivaciones y competencias constituye un requisito imprescindible* (RED SAPDU, 2020, p.26). El principal objetivo de los agentes implicados (vicerrectorados, servicios universitarios...) es favorecer el desarrollo integral del alumnado, favorecer su inclusión en la universidad y orientar o incluso reorientar la formación continua del alumnado, para que puedan ayudar a prevenir el abandono o el posible fracaso universitario.

2.3.2.2.2. COOPERAR CON LAS FAMILIAS Y ENTIDADES SOCIALES RELACIONADAS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La educación del alumnado con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo es una tarea compartida por familias y profesionales. La cooperación con las familias es esencial para organizar el proceso de inclusión educativa del alumnado con discapacidad y/o NEAE. En relación a esto, son importantes los siguientes aspectos (SAPSU, 2020):

- Contactar con los servicios de orientación educativa y atención social para solicitar información y apoyo en el proceso de transición.
- Apoyar a cada estudiante para que sea protagonista de su propio proceso en la toma de decisiones hacia la universidad, fomentando su autonomía y evitando situaciones de sobreprotección, sobre todo en las personas con discapacidad severa.
- Colaborar en el desarrollo del proyecto de vida de cada estudiante realizando los ajustes necesarios teniendo en cuenta distintos factores (contexto social, circunstancias y recursos de la familia, intereses, expectativas y capacidades personales, etc.) en coordinación centro-familia-estudiante.
- Facilitar experiencias para una vida independiente: Estudiar fuera del domicilio familiar, aprendizaje de idioma en el extranjero, participación en entidades de voluntariado, cooperación, etc. fortaleciendo la autoconfianza y el desapego.
- Orientar hacia el desarrollo de competencias que mejoran la empleabilidad, como por ejemplo autoconocimiento, adaptación al cambio, autonomía, organización, habilidades digitales, etc." (p.36).

Por todo ello, entendemos que es importante para el estudiantado con discapacidad y necesidades específicas de apoyo educativo la cooperación entre los servicios universitarios y la familia (y las entidades sociales), de manera que se consiga:

- **Fomentar foros de cooperación con el tejido asociativo relacionado con la discapacidad.** Para los servicios de apoyo, también es importante la información que procede de las asociaciones, entidades y familiares de las personas con discapacidad. Por tanto, se deben fomentar y crear cauces institucionales para acercar el mundo asociativo de la discapacidad al mundo universitario.

Esta estructura de relaciones de coordinación tiene una doble finalidad: De una parte, estos foros sirven para conocer la situación del alumnado NEAE y planificar, con suficiente

antelación, las medidas de apoyo necesarias en el período universitario. Y por otro lado, se da a conocer el programa o servicio de apoyo que existe en la universidad entre las diferentes asociaciones o entidades relacionadas con el mundo de la discapacidad.

- **Implicar a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el diseño de las actuaciones.** La relación e implicación de estos agentes de interés pueden y deben ayudarnos a proponer pautas que orienten la incorporación efectiva y activa de las personas con discapacidad y con necesidades específicas de apoyo educativo a la vida universitaria, bajo los principios de igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas.

2.3.3. ESTUDIANTADO UNIVERSITARIO

Las universidades aspiran a alcanzar nuevos retos a nivel académico y social, de manera que todo el estudiantado universitario, incluido el estudiantado con discapacidad, consiga éxito académico en su etapa universitaria, así como bienestar y crecimiento personal. El compromiso por parte de las instituciones universitarias con la promoción de la educación superior para que todo el alumnado tenga las mismas oportunidades, debe reflejarse en las actuaciones de inclusión implementadas. Las intervenciones deben ir desde la orientación académica hasta la gestión de recursos personales, desde el apoyo en la búsqueda de centros de prácticas hasta actividades de sensibilización y formación al profesorado.

En el presente apartado se recogen las actuaciones a llevar a cabo en el transcurso de la vida académica de cada estudiante desde su incorporación a la universidad.

2.3.3.1. PROCESOS DE ACOGIDA DE NUEVO ESTUDIANTADO

Una universidad de calidad es aquella que incorpora y atiende la diversidad como una apuesta en valor que enriquece y hace avanzar hacia el futuro. Asegurar el acceso y permanencia del alumnado con discapacidad en la universidad es hoy más que nunca un desafío para las universidades, pero también una obligación legal que se recoge en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y que se traspone en el marco normativo estatal.

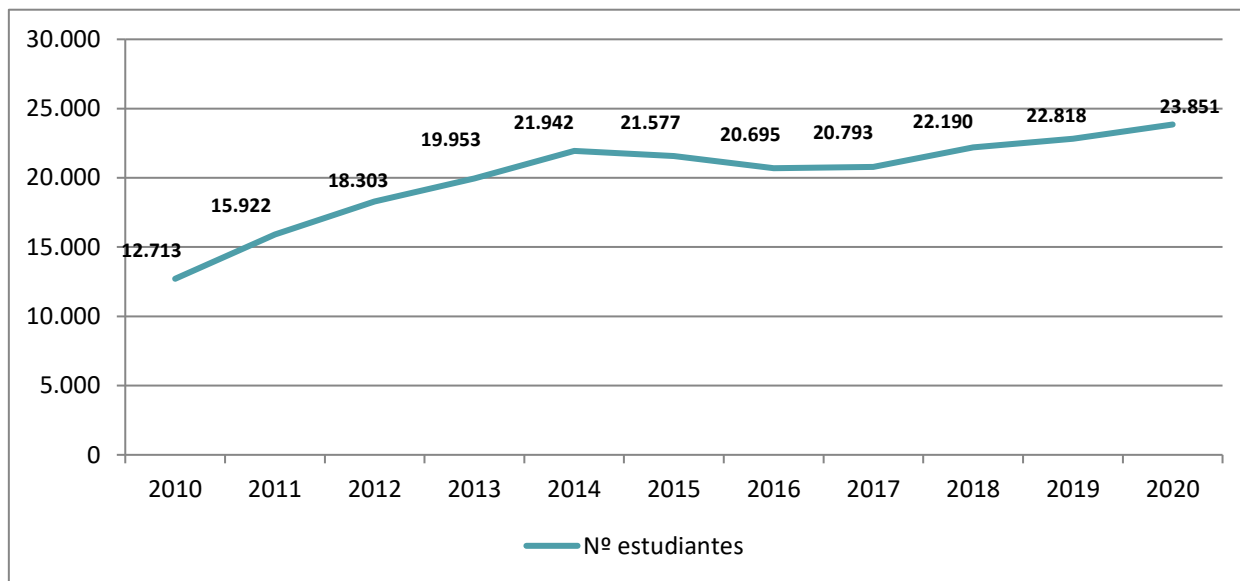
Las universidades desarrollan programas de atención, acompañamiento y orientación desde el momento de incorporarse cada estudiante a la universidad y durante todo el periodo de estancia en la misma, con el fin de garantizar el proceso de transición, acceso y acogida y evitar en lo posible, situaciones de fracaso y abandono (CERMI, 2020).

Las unidades de apoyo establecen medidas que en ocasiones no resultan homogéneas entre unas universidades y otras, por lo que es importante que establezcan un protocolo de acogida dirigido a conseguir el éxito en este cambio de etapa (RED SAPDU, 2020).

La incorporación de estudiantes con discapacidad se ha ido incrementando de forma significativa en estos últimos 20 años (ver Figura 2.3.3.), representado en su conjunto un 1,5% del estudiantado universitario; y, aunque se ha avanzado mucho en la atención a la diversidad en la etapa secundaria,

la tasa de abandono precoz de las personas con discapacidad en España se encuentra en el 43,2%, lo que significa que está entre las más altas de la Unión Europea (Odismont, 2020).

Figura 2.3.3. Evolución anual del número de estudiantes con discapacidad



Fuente. Elaboración Propia a partir de los datos de las Guía de Atención a las Personas con Discapacidad en la Universidad de Fundación Universia (2021b).

Con el fin de garantizar la inclusión del estudiantado con discapacidad, las universidades deberán cuidar y potenciar los procesos de transición, acceso y acogida que faciliten la permanencia en la universidad estableciendo protocolos que acompañen y orienten a cada estudiante en todos los cambios que se van a producir en esta nueva etapa (RED SAPDU, 2020).

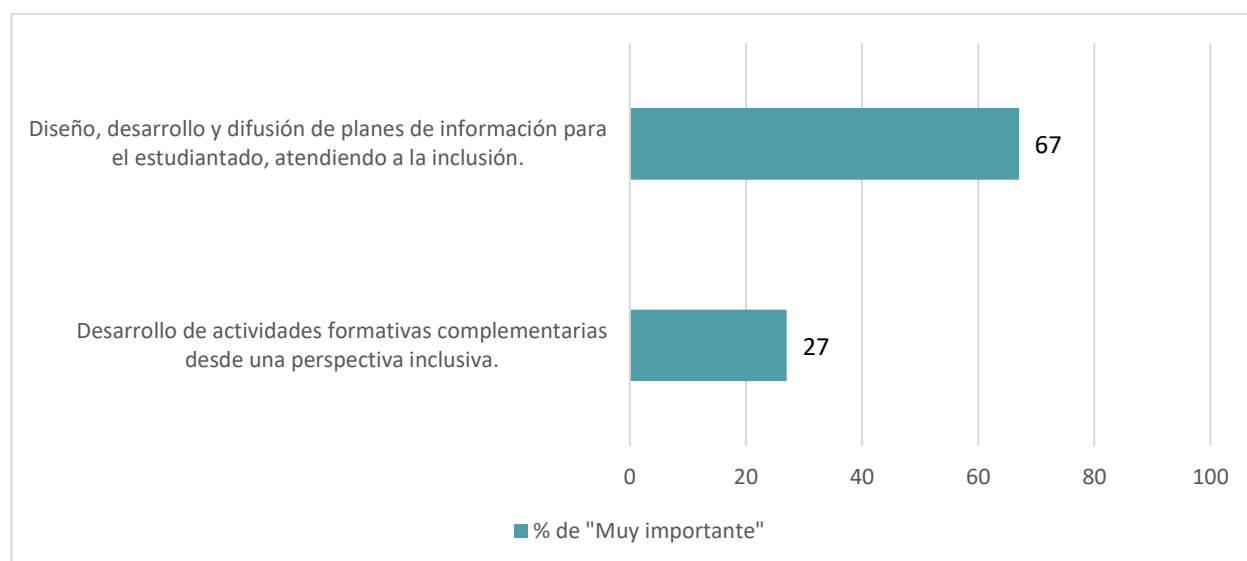
En relación al proceso de acogida, al comienzo de curso se proponen medidas de ajuste relacionadas con la accesibilidad física y de comunicación, prestación de apoyos personales, tramitación de solicitudes, información de la vida universitaria y del día a día en la universidad, etc. Esta etapa tiene una gran importancia, dado que en ella el alumnado debe aprender a enfrentarse a la nueva situación académica y contar con el apoyo de los servicios universitarios y del resto de la comunidad universitaria, siendo primordial el papel del profesorado y el resto de alumnado.

En este proceso juega una gran importancia la coordinación y colaboración de los agentes implicados así como la sensibilización y concienciación social hacia la inclusión.

La coordinación con los departamentos de orientación en los centros de secundaria será clave en la transición y en el acceso, pero la acogida será responsabilidad de los servicios de apoyo de las universidades, quienes deberán establecer los procedimientos y las medidas para hacer efectivo y accesible este proceso. Disponer de recursos y procedimientos de orientación es esencial en esta etapa de acogida.

Es por eso que las universidades, aludiendo de nuevo a la encuesta realizada, consideran fundamental (como otro de los cuatro ítems mejor valorados dentro del bloque en el que nos encontramos) el diseño, desarrollo y difusión de planes de información desde una perspectiva inclusiva, como se puede ver en la Figura 2.3.4.

Figura 2.3.4. Porcentaje de “Muy importante” en los tipos de actuación del ámbito “Procesos de acogida de nuevo estudiantado”



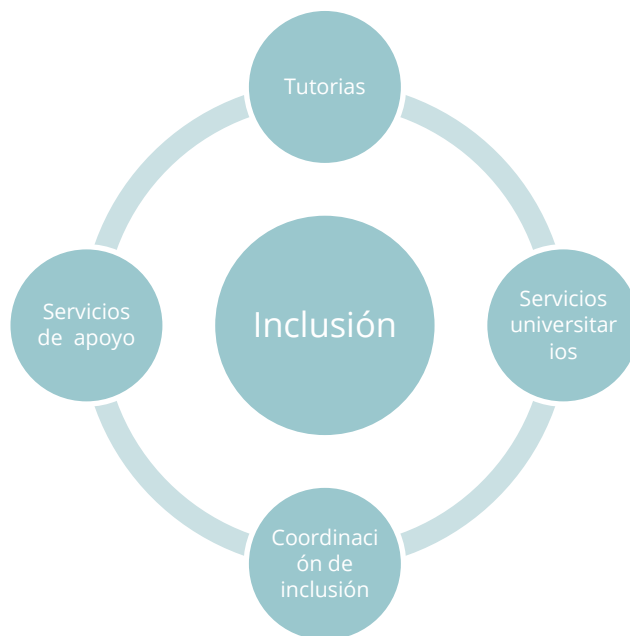
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

2.3.3.1.1. DISEÑO, DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE PLANES DE INFORMACIÓN PARA EL ESTUDIANTADO ATENDIENDO A LA INCLUSIÓN

El fracaso en la inclusión educativa lleva al fracaso en la inclusión social, un fenómeno de naturaleza multidimensional que engloba diferentes dimensiones -eje económico (empleo, ingresos), eje político (derechos políticos y de ciudadanía, educación, vivienda o salud) y el eje de las relaciones sociales (aislamiento, desestructuración familiar)- y que impacta no solo en la persona que quede excluida, sino en la población en general (Huete García, 2012).

Es por ello que se debe facilitar al alumnado con discapacidad y necesidades educativas una información clara, concreta, precisa y fluida. Las principales vías de información, orientación y asesoramiento son los servicios de apoyo, quienes coordinan la inclusión en los centros universitarios y quienes realizan labores de tutoría y mentoría en los planes de acción tutorial contribuyendo, de este modo, a acoger, informar, orientar y ayudar en la toma de decisiones a nivel académico, profesional, social y administrativo para favorecer la adaptación, el desarrollo y el cierre de una vida académica universitaria exitosa. Todo ello en coordinación con el resto de servicios universitarios (ver Figura 2.3.5. y Tabla 2.3.2).

Figura 2.3.5. Recursos para la inclusión



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.3.2. Recursos para la inclusión

UNIDADES DE APOYO	PAT/ MENTORIA TUTORÍA NO ACADÉMICA	SERVICIOS UNIVERSITARIOS	COORDINACIÓN DE INCLUSIÓN
Información y asesoramiento Derechos, deberes y recursos existentes Establecer ajustes razonables Préstamo de productos de apoyo y material adaptado Recursos técnicos y materiales Recursos virtuales Transporte Movilidad nacional e internacional Prácticas y empleabilidad Becas y subvenciones, programas, seminarios y congresos	Área personal, académica, social, profesional y administrativa Formación continua e Inserción laboral	Gestión Académica Estudiantes y Extensión Universitaria Informática y Comunicación Relaciones Internacionales Atención a la Salud Empleo Voluntariado Apoyo de los pares en los procesos de inclusión / Mentoría	Persona de referencia y apoyo en el centro

Fuente: Elaboración propia

2.3.3.1.2. DESARROLLO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS COMPLEMENTARIAS DESDE UNA PERSPECTIVA INCLUSIVA

Las barreras actitudinales son uno de los mayores obstáculos a la inclusión de las personas con discapacidad, mucho más que las barreras físicas, comunicativas y/o digitales. Según el V Estudio de Fundación Universia (2021a) un 79% del alumnado con discapacidad declara no sentirse discriminado frente a un 21% que afirma haberse sentido así en alguna ocasión a lo largo de sus estudios universitarios.

Entre aquellos estudiantes que manifiestan haberse sentido discriminados en la universidad española en algún momento de sus estudios, las principales razones por las que han experimentado este sentimiento han estado relacionadas con algún tipo de problema relacionado con el profesorado (38%), tales como faltas de respeto, falta de atención a sus necesidades, mala actitud, trato, etc. De la misma manera, debido a problemas de accesibilidad en la universidad (38%), tales como barreras arquitectónicas, exámenes no adaptados, falta de adaptación curricular (Fundación Universia, 2021a, p 58).

Estos datos reflejan la importancia de trabajar para romper los prejuicios o la imagen estereotipada sobre las personas con discapacidad que está en el trasfondo de las actitudes discriminatorias. En este sentido, la formación al profesorado puede constituir una herramienta clave para el cambio de actitudes que faciliten un mejor trato al estudiantado con discapacidad y una mayor inclusión; por ello, debemos redoblar esfuerzos, ya que los datos de este mismo estudio reflejan que solo un 14% del profesorado ha recibido formación y orientación en este ámbito.

Cuando nos referimos a la formación y sensibilización entre el estudiantado de la universidad, el porcentaje es más elevado, un 31%.

Las universidades deberán realizar actividades formativas y de sensibilización que faciliten un mayor conocimiento de la diversidad y promuevan una cultura inclusiva.

2.3.3.2. POLÍTICA ESTUDIANTIL UNIVERSITARIA

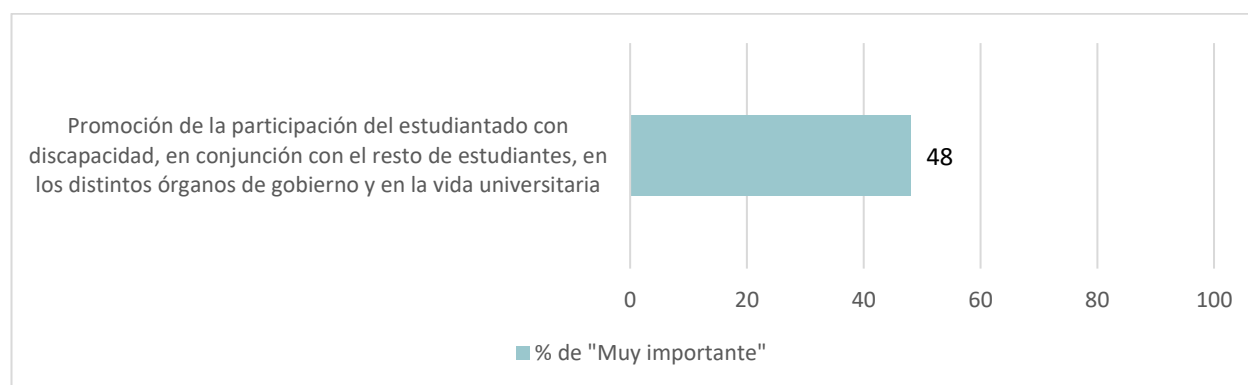
Una verdadera inclusión del estudiantado con discapacidad implica la participación en la vida universitaria, tal y como recoge el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. En dicho Estatuto se da relevancia a esa participación y se articulan mecanismos para una mayor implicación en la vida universitaria, que van desde el reconocimiento de todas las actividades culturales, deportivas, de cooperación, solidarias, a la promoción de la movilidad y las prácticas en empresas (en muchos de los grados obligatorias), y arbitrando medidas para fomentar la participación en los órganos de representación estudiantil, implicando así al estudiantado en la toma de decisiones y en las políticas estratégicas de la universidad.

Este cambio en el papel del alumnado universitario que desde la inclusión en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) va experimentando la Universidad, reivindica un papel más activo y participativo y el Estatuto del Estudiante Universitario pone el foco en la participación de las personas con discapacidad. Posibilitar la participación del estudiantado con discapacidad en los órganos de

representación de las universidades será un altavoz que va a propiciar una imagen positiva de la diversidad además de empoderar al colectivo.

De hecho, como se puede ver en la Figura 2.3.6., casi la mitad de las universidades consideran la promoción de esta participación como algo muy relevante.

Figura 2.3.6. Porcentaje de “Muy importante” en los tipos de actuación del ámbito “Política estudiantil universitaria”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

2.3.3.2.1. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO CON DISCAPACIDAD, EN CONJUNCIÓN CON EL RESTO DE ESTUDIANTES, EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EN LA VIDA UNIVERSITARIA

El V Estudio sobre el Grado de Inclusión del Sistema Universitario Español respecto de la realidad de las personas con discapacidad (Fundación Universia, 2021a) arroja datos interesantes de representación del estudiantado con discapacidad, alguno de los cuales se muestra a continuación.

Representación estudiantil:

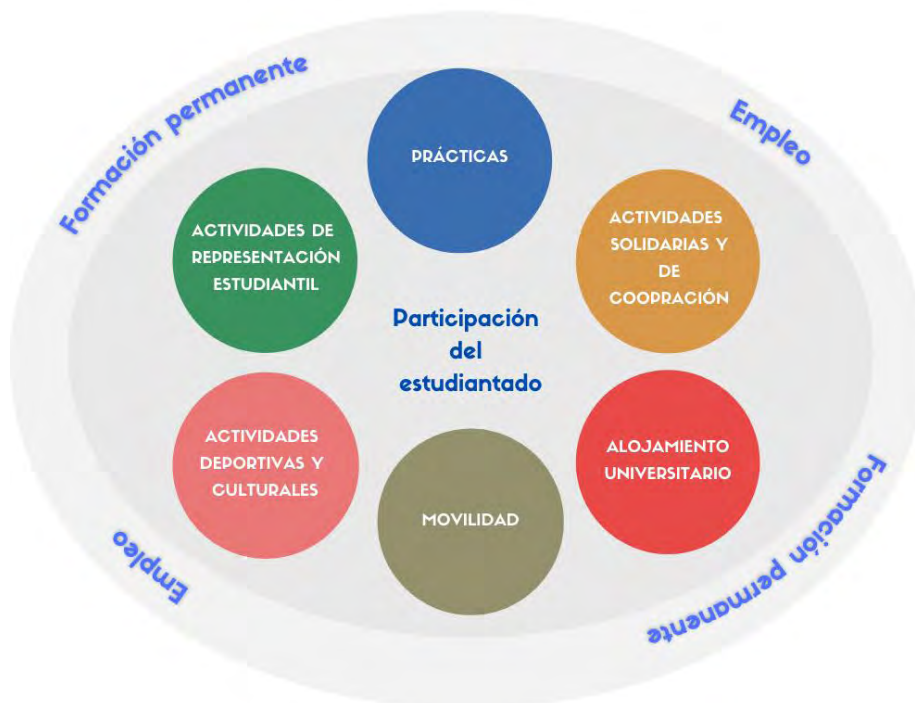
- La representación de personas con discapacidad en los órganos de representación y gobierno de la universidad supone el 40%, aunque es mayor el porcentaje de las que no contemplan la presencia de las personas de este colectivo en dichos órganos, siendo un 44% de los casos. Hay un incremento sustancial con respecto al anterior Estudio.
- Solo en 6 de cada 10 universidades hay presencia de estudiantes con discapacidad en las diferentes asociaciones de estudiantes de la universidad.
- En cuanto a la vinculación a grupos asociativos dentro de las universidades, 9 de cada 10 estudiantes con discapacidad no pertenecen a ninguna asociación de estudiantes dentro de la universidad. Entre aquellos que sí pertenecen a alguna asociación, el 4,5% pertenecen a asociaciones generalistas y el 2% a asociaciones de estudiantes con discapacidad.

- En materia asociativa, el porcentaje de universidades que tiene asociaciones de estudiantes con discapacidad no llega al 20% y más de un 75% afirma que no hay asociaciones de estudiantes con discapacidad en su universidad. En un 12% de las universidades existen asociaciones de estudiantes con discapacidad (dato del anterior Estudio Universidad y Discapacidad).

Participación en actividades académicas/extra académicas:

- A nivel general, el 42% participa siempre o casi siempre en actividades académicas, aunque el 19% del alumnado con discapacidad afirma haberse sentido excluido por el resto del alumnado en el momento de realizarlas y el 17% ha tenido la sensación de que se les aislaba cuando participaban en actividades académicas.
- En lo que respecta a la participación en actividades no académicas (tales como actividades deportivas, de ocio, etc.), la frecuencia es menor por parte del estudiantado con discapacidad. Así, el 50% no participa nunca o casi nunca en este tipo de actividades y solo el 20% lo hace de manera frecuente. Y el porcentaje de estudiantes que se han sentido excluidos o aislados es muy similar al dato de las actividades relacionadas con la docencia (17%-15%).

Figura 2.3.7. Rueda de la inclusión a través de la participación del estudiantado en los distintos ámbitos universitarios



Fuente: Elaboración propia.

Tanto en el proceso de acogida como en el de acompañamiento/seguimiento que se lleva a cabo desde los servicios de apoyo es importante informar, animar, orientar y apoyar la participación en

actividades de ocio, cultura, deporte, movilidad, voluntariado ya que constituyen un elemento clave para la inclusión educativa. Además contribuyen al aprendizaje de las competencias transversales que enriquecen personal y académicamente.

2.3.3.3. DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Fundación Universia (2021a) señala que prácticamente la mitad de los estudiantes con certificado de discapacidad utilizan adaptaciones para seguir las clases, principalmente las necesarias para la realización de los exámenes y las pruebas de evaluación, aunque también se ofrecen indicaciones al profesorado para su inclusión educativa. Una cuarta parte del estudiantado universitario con discapacidad afirma necesitar algún tipo de ayuda o apoyo para seguir con normalidad las clases y el 51% refiere que esta ayuda proviene de sus propios compañeros.

El hecho de que un porcentaje elevado del estudiantado precise de adaptaciones es un indicador de que el currículo de las asignaturas supone una barrera al no estar diseñando desde un enfoque del Diseño Universal o diseño para todas las personas. Desde los servicios de apoyo se visibiliza al alumnado y se dan apoyos para hacer efectivo el derecho en igualdad de condiciones, pero se debe seguir avanzando para que el Diseño Universal se contemple desde el momento en que se elabora el plan de estudios de una titulación, se incorpore en el diseño de cada una de las asignaturas y llegue hasta su implementación en el aula. Se debe actuar en un doble sentido, en el ámbito formativo, incorporando la inclusión de la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas en los planes de estudios universitarios y en el ámbito docente, llevando al aula metodologías inclusivas. El último estudio de Fundación ONCE (2020), sobre la Inclusión de la accesibilidad universal en los currículos formativos de las universidades en España, recomienda, entre otros aspectos, ofrecer mayor formación al profesorado y apoyo a la práctica docente para revertir esta situación.

El concepto de Diseño para todas las personas (Design for All) o Diseño Universal persigue establecer soluciones de diseño para que todas las personas, con independencia de sus condiciones de edad, género o capacidades, puedan utilizar los espacios, productos y servicios de su entorno, tomando parte activa, al mismo tiempo, en la construcción de la sociedad (Fundación ONCE, 2006).

Los obstáculos en el acceso al currículo son, por lo tanto, uno de los elementos que más influyen en el rendimiento y éxito académico en el estudiantado con discapacidad y necesidades específicas de apoyo educativo. Desde el enfoque del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), se lleva años trabajando en el diseño de currículos flexibles (no existe la "talla única"), que tenga en cuenta la diversidad en las aulas, adaptándose a sus necesidades. Este modelo inicialmente puso el acento en la tecnología de apoyo, pero demostraron que donde realmente se encontraban las dificultades era en el diseño y presentación de los contenidos, en las pruebas de evaluación y en cómo el profesorado implica al estudiantado en la adquisición de las competencias.

El DUA constituye una herramienta con enfoque flexible que se ajusta a las necesidades individuales de cada estudiante, y que permite el desarrollo del currículo en igualdad de oportunidades para el aprendizaje de todas las personas, proporcionando un plan para la creación de objetivos de enseñanza, métodos, materiales y evaluaciones que sirven para todo el alumnado.

Tabla 2.3.3. Síntesis del modelo DUA: principios y pautas (Alba-Pastor et al., 2013):

PRINCIPIOS

Proporcionar múltiples formas de implicación.	Proporcionar múltiples formas de representación.	Proporcionar múltiples formas de Acción y Expresión
---	--	---

PAUTAS

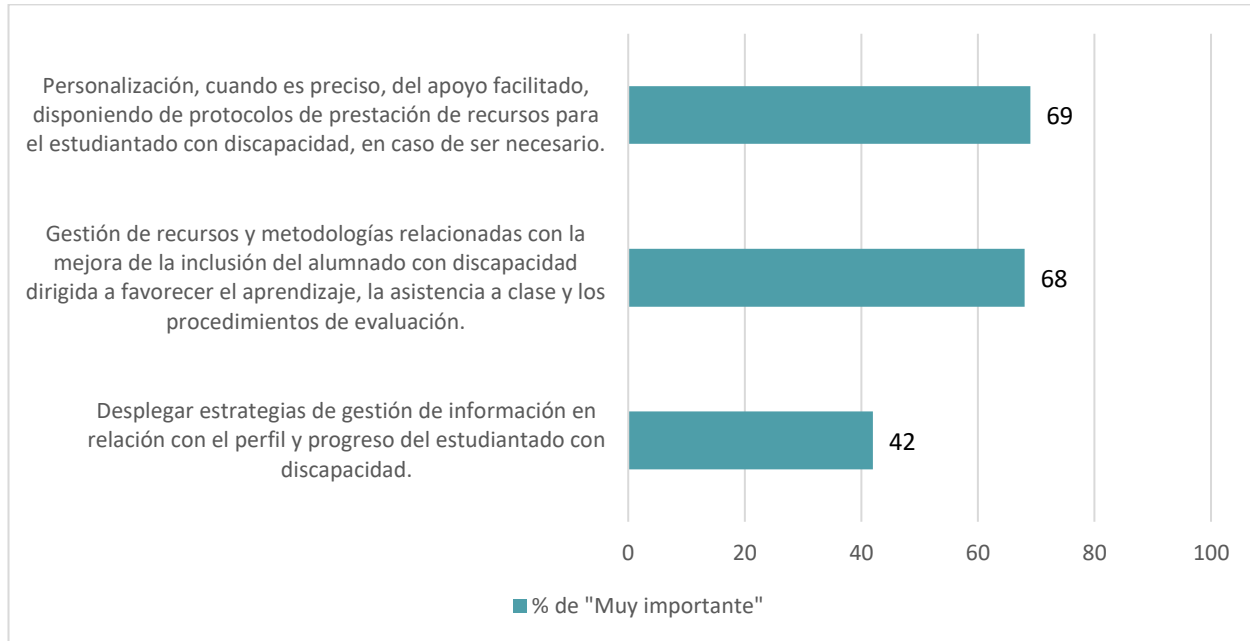
Proporcionar opciones para el interés.	Proporcionar opciones para la percepción.	Proporcionar opciones para la acción física.
Proporcionar opciones para sostener el esfuerzo y la perspectiva.	Proporcionar opciones para el lenguaje, expresiones, matemáticas y símbolos.	Proporcionar opciones para la expresión y la comunicación.
Proporcionar opciones para la autorregulación.	Proporcionar opciones para la comprensión.	Proporcionar opciones para las funciones ejecutivas.

Aunque algunas universidades han tomado la iniciativa de adaptar los currículos siguiendo el enfoque del diseño para todas las personas, lo cierto es que en el sistema educativo universitario el currículo sigue siendo estándar y rígido, lo que no favorece la progresión del alumnado.

La extensión de la accesibilidad a todos los currículos formativos producirá un cambio de paradigma, del que todavía estamos muy lejos, y que implicará, por parte de los servicios de apoyo, la gestión de adaptaciones solo cuando las necesidades sean de mayor complejidad y requieran actuaciones específicas.

Como puede verse en la Figura 2.3.8., otros dos ítems, de los cuatro más significativos en este bloque, se refieren precisamente a la personalización y la gestión de recursos y metodologías aplicadas de la forma más inclusiva e individualizada posible a cada estudiante. Esto expresa la necesidad de reconocer la singularidad de cada situación personal del alumnado con discapacidad más allá de las generalidades del diagnóstico en el que se encuadre esta situación.

Figura 2.3.8. Porcentaje de “Muy importante” en los tipos de actuación del ámbito “Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

2.3.3.3.1. GESTIÓN DE RECURSOS Y METODOLOGÍAS RELACIONADAS CON LA MEJORA DE LA INCLUSIÓN DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD DIRIGIDA A FAVORECER EL APRENDIZAJE, LA ASISTENCIA A CLASE Y LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN

La Universidad deberá potenciar y reconocer las buenas prácticas en accesibilidad en el currículum de las asignaturas, incluyendo el acceso a los contenidos en las plataformas docentes, el uso de metodologías inclusivas que conlleven, de manera progresiva, a la implantación del DUA en el currículum universitario en todas las titulaciones. La formación y sensibilización del profesorado redundará no solo en la accesibilidad del currículum sino también en la mejora de todo el proceso de enseñanza/aprendizaje donde verdaderamente cobran sentido y son aplicables los principios del DUA.

2.3.3.3.2. PERSONALIZACIÓN, CUANDO ES PRECISO, DEL APOYO FACILITADO, DISPONIENDO DE PROTOCOLOS DE PRESTACIÓN DE RECURSOS PARA EL ESTUDIANTADO CON DISCAPACIDAD, EN CASO DE SER NECESARIO

Los servicios de apoyo prestan una atención personalizada e individualizada partiendo de las necesidades concretas de cada estudiante. Desde esta perspectiva gestionan los apoyos para su inclusión, por lo que las universidades deberán contar con recursos necesarios para la prestación de

los mismos. Las buenas prácticas en las universidades deberán ir encaminadas a diseñar, actualizar y publicar protocolos de actuación.

2.3.3.3. DESPLEGAR ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN RELACIÓN CON EL PERFIL Y PROGRESO DEL ESTUDIANTADO CON DISCAPACIDAD

La formación universitaria tiene como fin último la inserción laboral, por lo que el éxito del estudiantado con discapacidad no finaliza cuando se gradúa, sino cuando tiene acceso al empleo. Los dos primeros años después de finalizar estudios son clave para la consecución de dicho objetivo. La búsqueda activa de empleo, la orientación a una formación especializada, así como el desarrollo de itinerarios y planes de información y orientación profesional, pueden ser herramientas que mejoren sus oportunidades de empleabilidad. Los servicios de empleo de las universidades juegan un papel esencial en este proceso.

2.3.4. EGRESADOS/-AS

Según el Informe Olivenza (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2018), el 18,7% en las personas con discapacidad terminan los estudios superiores frente al 33,6% de la población general.

Los agentes implicados en la plena inclusión de las personas con discapacidad deben comprometerse con la puesta en marcha de medidas que propicien el acceso de estas personas a los estudios universitarios, posibilitando el aumento de estudiantes de grado, y por tanto de egresados, y den opciones para que las personas con discapacidad que finalizan puedan continuar su carrera universitaria con estudios de posgrado, máster y doctorado.

La proporción de estudiantes con discapacidad se reduce a medida que avanza el nivel formativo: 1,5% en grado, 1% en posgrado y máster y 0,8% en doctorado, lo cual es especialmente relevante en el caso del doctorado que constituye la antesala a la docencia universitaria (Viñas, 2021). Según la directora de la Fundación Universia *"Para conseguir una educación inclusiva completa necesitamos también que existan docentes con discapacidad (en los distintos niveles educativos) que sirvan como referentes"*.

Atender, guiar y preparar para la vida laboral al estudiantado egresado, es una tarea que compete a las universidades a través de acciones de orientación e intermediación laboral y de fomento del emprendimiento, algunas de las cuales se muestran a continuación.

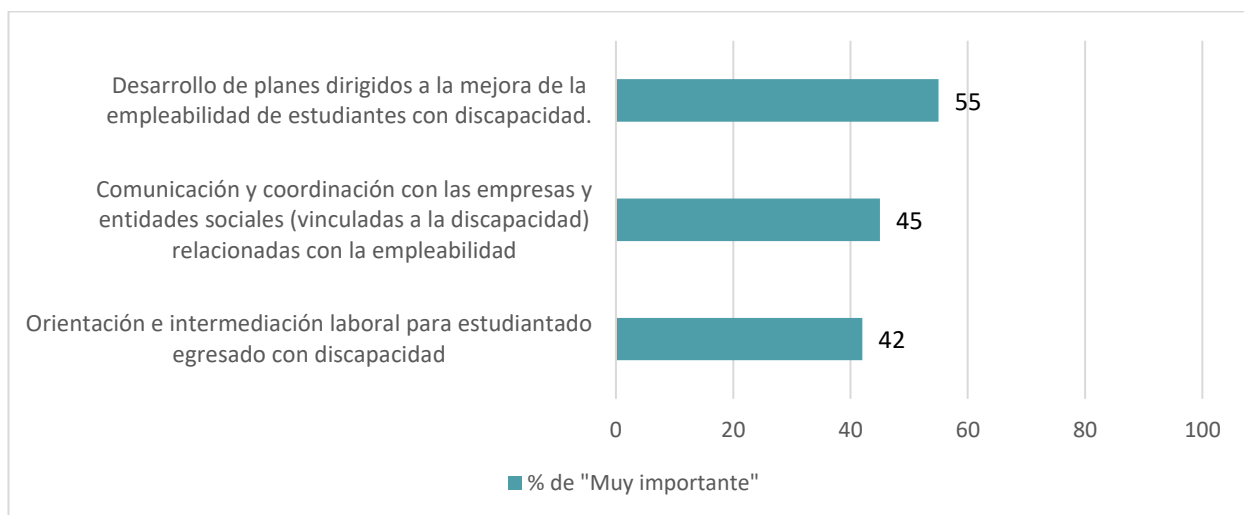
2.3.4.1. PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO

Las universidades cuentan con unidades o servicios de empleo que asesoran y orientan en materia de empleabilidad, sin embargo, según Fundación Universia (2021a) solo un 10% del alumnado con discapacidad afirma haber recibido orientación laboral específica. La comunicación y coordinación

entre las unidades de atención al estudiantado con discapacidad y los servicios de orientación laboral es fundamental para fomentar la empleabilidad y el emprendimiento.

De hecho, en los resultados de la encuesta, el único ítem que supera el 50% en porcentaje de universidades que lo indican como “muy importante”, es aquel que se refiere al desarrollo de planes para la mejora de esta empleabilidad (ver Figura 2.3.9.).

Figura 2.3.9. Porcentaje de “Muy importante” en los tipos de actuación del ámbito “Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

2.3.4.1.1. DESARROLLO DE PLANES DIRIGIDOS A LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD

Facilitar la incorporación del estudiantado con discapacidad que cursa estudios en las universidades españolas al mercado de trabajo debe ser uno de los pilares de las estrategias de empleabilidad y emprendimiento que deben desarrollarse por sus servicios de atención a la discapacidad y de empleo, trabajando de forma conjunta.

Según los datos disponibles en el último informe ODISMET, el 6,2% de la población en edad de actividad (entre 16 y 64 años) tiene algún tipo de discapacidad. Entre esa población, la tasa de actividad (personas ocupadas o paradas pero en búsqueda de empleo) es de tan solo el 34%, frente al 77,7% si nos centramos en las personas sin discapacidad. En el empleo, frente al 66,9% de la población empleada, la tasa baja al 25,9% en la población con discapacidad. En definitiva, sólo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo (ODISMET, 2020).

En este contexto, la mejora de los planes dirigidos a aumentar estas cifras es una señal de calidad de la institución en lo que se refiere a la inclusión de alumnado con discapacidad, ya que está demostrado que, a mayor nivel de estudios de este colectivo, menor es la tasa de desempleo (Fundación ONCE, 2015).

A continuación se proponen algunas medidas a desarrollar:

- **Implementar canales accesibles de información sobre las actividades de los servicios de orientación y empleo de las universidades.** Una de las barreras más comunes a la hora de acceder al empleo es la falta de accesibilidad de la información que las universidades ofrecen al alumnado en últimos años de su etapa educativa y que van a acceder al mercado laboral en un corto espacio de tiempo. Una medida, en la línea de lo recogido en el RD 1112/2018 sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público, es garantizar la accesibilidad a esta información para toda la comunidad universitaria. Para ello, es primordial establecer canales de comunicación diversos y en diferentes formatos, siguiendo también las directrices del diseño para todas las personas, de forma que se garantice que la información llega a las personas con discapacidad.
- **Diseñar programas específicos de formación en competencias y en herramientas de búsqueda de empleo que mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad.** La búsqueda activa de empleo es una pieza fundamental en la inserción de personas con discapacidad. Desde la universidad, se pueden mejorar las herramientas y competencias y, más concretamente, desde los programas de formación transversal del alumnado y, sobre todo, desde los programas de acción tutorial desarrollados en las diferentes facultades. En estos programas, se deberían incluir acciones específicas de formación en competencias y herramientas de búsqueda de empleo para alumnado que esté a punto de titularse de forma que, dentro de su especialidad, dispongan de información sobre cómo, dónde y qué empleos pueden buscar.
- **Fomentar la implementación de programas de prácticas extracurriculares y otras iniciativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad teniendo en cuenta la diversidad del estudiantado.** A la hora de establecer prácticas extracurriculares, las universidades deben determinar estrategias que incluyan empresas y servicios con compromisos de accesibilidad para favorecer que el alumnado con discapacidad pueda completar sus prácticas con experiencias fuera del currículo y que les permitan adquirir y fortalecer competencias laborales que mejoren su empleabilidad. Este tipo de experiencias pretende, por una parte, acercar al alumnado con discapacidad a la realidad del mundo laboral y, por otra, sensibilizar a las empresas sobre la inserción de este colectivo.
- **Promover la formación dirigida a titulados/as universitarios/as con discapacidad con dificultades para acceder a un puesto de trabajo.** Las competencias que actualmente se solicitan a la hora de incorporarse al mercado laboral, en especial las relacionadas con el ámbito digital, pueden favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Estas competencias se adquieren en mayor medida cuanto mayor es el nivel de estudios (Merino et al., 2021); sin embargo, sigue habiendo distancia entre lo que las personas jóvenes universitarias perciben como formación recibida a nivel de competencia digital y la que realmente necesitan a nivel de uso en su puesto de trabajo. Mejorar la formación transversal de las personas con discapacidad en este ámbito podría mejorar sus oportunidades laborales, ya que la tecnología facilita, en muchos casos, el poder desarrollar el trabajo a distancia con un mayor grado de accesibilidad.

- **Promover el emprendimiento dirigido a titulados/as universitarios/as con discapacidad.** Algunos de los factores que más influyen en la intención emprendedora de las personas con discapacidad en la franja de edad entre los 16 y 29 años son el *"sentirse autorrealizados, la búsqueda de autonomía, libertad e independencia y la situación económica"* (Pérez-Macías y Fernández-Fernández, 2021), por ello las universidades deben desarrollar iniciativas que potencien estos factores y que incrementen la percepción de autorregulación en las personas con discapacidad, ya que, en general, entienden que las oportunidades y facilidades que tienen en materia de emprendimiento son menores que para la población general.
- **Promover actividades que permitan sinergias Universidad-Empresa desde una óptica inclusiva:** foros de empleo, grupos de trabajo... Es necesario promover escenarios donde confluya la formación ofrecida al alumnado con un diagnóstico de las competencias más demandadas por parte de las empresas, y que generen un debate sobre cómo abordarlas desde el punto de vista de la inclusión de personas con discapacidad en ese mercado laboral. Estos escenarios pueden plantearse como foros de empleo, grupos de trabajo, observatorios, cátedras, etc.

2.3.4.1.2. COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN CON LAS EMPRESAS Y ENTIDADES SOCIALES (VINCULADAS A LA DISCAPACIDAD) RELACIONADAS CON LA EMPLEABILIDAD

Las prácticas externas y la experiencia laboral que de ellas se deriva constituyen un componente esencial de los aprendizajes universitarios. Las experiencias laborales conducen no solo al conocimiento del mundo laboral sino al acercamiento empresario/persona con discapacidad, lo cual permite reducir ciertas actitudes discriminatorias en el proceso de selección de personal. Las universidades, a través del fomento de la relación con las empresas ayudarían a la sensibilización y concienciación social permitiendo eliminar estereotipos que interfieren en el acceso al empleo, sin olvidar el beneficio para el alumnado al posibilitarle conocimiento y experiencia, y a la empresa al incorporar y formar a personas cualificadas.

Por tanto, es preciso destacar las siguientes actuaciones:

- **Implicar a las distintas entidades universitarias centradas en empleabilidad (fundaciones, servicio de empleo,...) en acciones inclusivas y accesibles.** Las universidades, a través de sus servicios de empleo, deberían establecer estrategias de comunicación y de fomento de acciones de sensibilización sobre la discapacidad como un recurso y un valor añadido dentro de las empresas. Esto se puede conseguir a través de sinergias con entidades sociales relacionadas con la discapacidad que integren el valor de la misma dentro de acciones que se realicen habitualmente desde estos servicios.
- **Impulsar proyectos en colaboración con diferentes sectores que permitan obtener información de interés sobre la empleabilidad de egresados y egresadas con discapacidad.** Las universidades también deben promover proyectos sinérgicos con los diferentes sectores implicados en la creación y promoción del empleo que arrojen luz sobre

la realidad de la empleabilidad de egresados y egresadas con discapacidad, que permitan diseñar acciones que incidan sobre los puntos de mejora detectados.

- **Promover estudios de empleabilidad y empleo universitario, teniendo en cuenta la variable discapacidad.** Las universidades deben fomentar y favorecer las investigaciones sobre empleabilidad y emprendimiento desde el punto de vista de la discapacidad, centrando esfuerzos en poner de relieve buenas prácticas sobre gestión de la discapacidad dentro de los recursos humanos de las empresas, la inclusión de personal con discapacidad en la empresa y estrategias globales empresariales que incluyan esta variable.
- **Colaboración con las empresas en programas de graduados/as llevados a cabo por entidades públicas y privadas.** Establecer colaboraciones con empresas que mejoren la accesibilidad de las personas con discapacidad dentro de las empresas, centrando las acciones y estrategias en ciertos principios básicos que recoge cualquier estrategia de gestión de la diversidad (Granada y Miguel, 2020):
 - Concienciación y sensibilización (cómo conciencian las empresas a su personal sobre discapacidad).
 - Liderazgo (cómo abordan el tema de la discapacidad desde la estrategia directiva).
 - Estructura de grupo (cómo se fomenta la estructura cooperativa dentro de la empresa).
 - Fomento de la interdependencia (cómo se favorece el contacto y trabajo en equipo del personal contratado).
 - Énfasis en las competencias de comunicación (qué canales de participación activa se dan dentro de la empresa).
 - Gestión de la diversidad como sistema de aprendizaje (qué mecanismos de aprendizaje, análisis y transformación se dan dentro de la empresa).

2.3.4.1.3. ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA EL ESTUDIANTADO EGRESADO CON DISCAPACIDAD

La orientación e intermediación laboral debe ir encaminada a:

- **Facilitar información accesible sobre la incorporación al mercado de trabajo y las oportunidades para personas con discapacidad.** Las universidades deben fomentar, por ejemplo, programas de mentoría y *coaching* accesible para personas con discapacidad, de forma que se mejoren sus oportunidades de incorporación al mercado laboral. Esta mentoría puede establecerse dentro de la universidad, a través de sus servicios de empleo, o establecer programas específicos en los que mentores/as que ya tienen un recorrido laboral estable puedan ayudar al colectivo de estudiantado egresado con discapacidad a establecer una hoja de ruta hacia la empleabilidad.

También es importante garantizar la accesibilidad de toda la información que se genere y difunda en relación a mercado de trabajo y oportunidades de empleo para asegurar que llega a todas las personas potencialmente interesadas.

- **Realizar un seguimiento a través de las agencias de colocación impulsando la intermediación laboral y difundiendo ofertas de empleo específicas y becas de titulados.** Cada vez es más frecuente que las agencias de colocación soliciten de las universidades colaboración para buscar personas candidatas con perfiles adaptados a las demandas de las empresas, bien intermediando en la contratación, bien difundiendo ofertas de empleo, o becas especialmente dirigidas a alumnado de últimos cursos o ya egresado con discapacidad, que permite avanzar en el objetivo de mayor empleo de este colectivo.

La colaboración entre las agencias de colocación y la universidad puede establecer las bases para generar mejoras en los programas de empleabilidad, ya que puede ofrecer datos precisos de tendencias de empleo y necesidades de las empresas empleadoras que permitirán a las universidades adaptar sus programas a la demanda real. También son interesantes acciones conjuntas de formación en temas relacionados con la inserción laboral (elaboración de currículum, entrevistas laborales, etc.).

2.3.4.2. POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN RELACIÓN AL ESTUDIANTADO EGRESADO

Las universidades deberán potenciar la vinculación con el estudiantado egresado, fomentando procesos de ida y vuelta, en el que los egresados reviertan a la universidad su experiencia profesional y la universidad sirva de palanca para la actualización y formación a lo largo de la vida. Atraer el talento de profesionales del ámbito universitario y estimular su colaboración y participación a través de asociaciones/redes/plataformas no solo permite acercar la realidad social y el mundo empresarial al nuevo estudiantado sino también aprovechar todo su potencial y conocimiento. Esta conexión entre estudiantado egresado y universidad es fundamental para la inclusión de la diversidad en los entornos laborales.

Sin embargo, también es importante señalar que las universidades no ven esta política como una cuestión tan importante como la inclusión de este alumnado durante su estancia universitaria, a tenor de los datos obtenidos en la encuesta y que se pueden ver en la Figura 2.3.10.

Figura 2.3.10. Porcentaje de “Muy importante” en los tipos de actuación del ámbito “Políticas institucionales en relación al estudiantado egresado”



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

2.3.4.2.1. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES SOCIALES

Potenciar y afianzar el mantenimiento de las relaciones sociales entre el estudiantado egresado contribuye a favorecer aspectos personales y profesionales. Por ello se debe impulsar y apoyar:

- **El establecimiento de redes que relacionen al estudiantado egresado o *alumni* y de últimos cursos para compartir experiencias profesionales, de ejercicio de la ciudadanía, etc. en las que también se incentive una representación y participación de personas con discapacidad.** El establecimiento por parte de las universidades de redes que conecten a *alumni* para que trasladen sus experiencias al alumnado que se incorpora al mercado laboral es fundamental, sobre todo en relación a las personas con discapacidad. No hay que perder de vista que *"el trabajo constituye una de las formas más eficaces de proporcionar cohesión social, a la vez que independencia, seguridad económica y sentido de pertenencia social para el individuo"* (Olaz y Ortiz, 2020) y el contar con una mentoría de iguales, personas con o sin discapacidad puedan tutorizar o facilitar información sobre cómo incorporarse, dentro de la disciplina propia, al mercado laboral, es un recurso muy valioso que es necesario potenciar. Estas experiencias serán reflejos de los logros alcanzados y generan confianza y visión más positiva de la sociedad
- **La creación de una asociación/agrupación de egresados/as vinculada con la institución que pueda aportar ideas para la mejora de la oferta educativa y la inclusión.** Las universidades deben potenciar la creación de asociaciones de estudiantado egresado con vinculación y participación activa dentro de la institución. En estas asociaciones, es necesario contar con personas con discapacidad que puedan aportar su visión sobre cómo mejorar la formación ofertada dentro de las titulaciones para favorecer la inserción de este colectivo en el mercado laboral y en la sociedad en general. Potenciando una visión positiva del colectivo

2.3.4.2.2. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS/AS

El establecimiento en las universidades de observatorios de seguimiento de egresados/as con discapacidad en sus estrategias de búsqueda de empleo y en sus índices de empleabilidad, favorecería la creación de perfiles de inserción laboral preferentes según las necesidades del colectivo, así como la gestión de estrategias para mejorar esta inserción, además de indicadores de cohesión social y de grado de pertenencia del colectivo a las mismas. Por tanto es preciso:

- **Fortalecer el seguimiento de egresados/as a través de procesos y sistemas sensibles a la diversidad del estudiantado para favorecer su inclusión.** Diseñar y aplicar protocolos de seguimiento de estudiantado egresado con discapacidad dentro de las universidades que resulten accesibles y usables para estas personas. Es importante contar con la participación de alumnado con discapacidad en la elaboración de estos protocolos para garantizar que se recojan aquellos aspectos que puedan ser cruciales para el colectivo y que habitualmente no se contemplan. También resulta importante la participación del tejido asociativo para favorecer la participación de egresados/as y mantener las vías de contacto de forma accesible.

2.3.5. CONCLUSIONES

El paso a la universidad suele ser percibido como el mayor reto educativo vivenciado. Por ello, es importante dotar de medidas que ayuden a que el tránsito hacia la educación superior no suponga, para el estudiantado con discapacidad, una barrera añadida que aumente el riesgo de fracaso y abandono.

Los servicios de apoyo (asesoramiento, orientación, concesión de productos de apoyo, tramitación de ajustes, seguimiento, etc.) constituyen recursos imprescindibles para que el estudiantado con discapacidad supere con éxito las etapas de transición, acceso, acogida y transcurso en la universidad.

La orientación previa a la entrada en la universidad, la elección de titulación, los conocimientos y competencias adquiridos durante los estudios (tanto académicos como transversales) y las distintas opciones utilizadas para mejorar la empleabilidad actual y futura se perfilan como elementos relevantes que deben considerarse en conjunto y que contribuyen a que el alumnado universitario con discapacidad determine, en primer lugar, sus metas profesionales, y después vaya alcanzando esos hitos a lo largo de su trayectoria profesional.

Tabla 2.3.4. BLOQUE C. Estudiantadoⁱ

Destinatario específico: Futuros y futuras estudiantes universitarios		
Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
1. Políticas de captación de estudiantado ³²	1.1. Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas.	<ul style="list-style-type: none"> a. Potenciar que las acciones de información y orientación (jornadas de puertas abiertas, encuentros...) desarrolladas desde los servicios generales, facultades... se lleven a cabo desde un planteamiento inclusivo. b. Organizar encuentros/ferias presenciales y virtuales en las que se tenga en cuenta la inclusión de todo el estudiantado. c. Establecer una red de trabajo con los Departamentos de Orientación de los centros en las etapas educativas previas a la universidad que garantice una adecuada gestión de la información, de los apoyos y de los recursos necesarios para asegurar la inclusión de todos los estudiantes.

³² ESG involucrados:

- 4. Admisión, reconocimiento y certificación de los estudiantes
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	1.2. Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva.	<ul style="list-style-type: none"> a. Proporcionar información accesible a través de los medios de comunicación, portales, RRSS de los servicios ofertados para personas con discapacidad en las universidades. b. Facilitar información específica para futuros estudiantes con discapacidad a través de los servicios de orientación e información de las universidades (SIOU) sobre sus cartas de servicios. c. Informar de manera clara y precisa sobre los requisitos de acceso imprescindibles para adquirir las competencias exigidas en las distintas titulaciones, así como sobre los ajustes razonables posibles.
	1.3. Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> a. Difundir la existencia de servicios universitarios de apoyo a personas con discapacidad.
2.Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales) ³³	2.1. Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado con discapacidad en la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> a. Revisar y actualizar adaptaciones en las pruebas de acceso (EBAU, mayores de 25...) e informar de los cupos de reserva en las distintas titulaciones. b. Establecer y asegurar que los procedimientos de acogida y orientación a estudiantes de nuevo ingreso se diseñan desde una perspectiva inclusiva. c. Informar y ayudar desde la universidad a reorientar los estudios universitarios inicialmente elegidos para prevenir el abandono temprano.
	2.2. Cooperar con las familias y entidades sociales relacionadas con personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> a. Fomentar foros de cooperación con el tejido asociativo relacionado con la discapacidad. b. Implicar a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el diseño universal.

³³ ESG involucrados:

1.Política para asegurar la calidad

6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes

8.Información pública

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Destinatario específico: Estudiantes universitarios/-as		
Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado ³⁴	3.1. Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> a. Reforzar y asegurar que los procesos administrativos (matrícula, solicitud de becas, etc.) sean accesibles y se lleven a cabo desde un enfoque inclusivo. b. Facilitar el acceso a servicios y productos de apoyo. c. Instaurar catálogos de servicios basados en un diseño universal. d. Dar a conocer, en un formato accesible, los servicios universitarios destinados al estudiantado. e. Planificar actividades de sensibilización en temas de accesibilidad e inclusión. f. Implementar un plan de comunicación y coordinación entre los servicios de apoyo a personas con discapacidad tanto dentro como fuera de la universidad. g. Establecer canales accesibles para hacer llegar la información sobre los programas de movilidad nacional/internacional, programas de cooperación, voluntariado, etc.
	3.2. Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva.	<ul style="list-style-type: none"> a. Diseñar, desarrollar y difundir actividades extraacadémicas pensadas desde una perspectiva inclusiva, haciendo hincapié en la participación del alumnado con discapacidad. b. Establecer un plan de formación accesible a todos los estudiantes en el uso de los diferentes servicios universitarios: bibliotecas, conserjerías, etc. c. Establecer un plan de formación en la atención a la diversidad dirigida a los diferentes servicios universitarios. d. Desarrollar programas de formación transversales destinado a todo el estudiantado, desde un enfoque inclusivo. e. Establecer un plan de formación dirigido al profesorado sobre diseño universal del aprendizaje, contenidos y recursos accesibles, etc.
4. Política estudiantil universitaria.	4.1 Promoción de la participación del estudiantado con discapacidad, en	<ul style="list-style-type: none"> a. Establecer campañas de información sobre los órganos de representación universitaria con participación estudiantil. b. Realizar actuaciones para el estudiantado relacionadas con la participación en la vida universitaria (ocio, asociaciones, voluntariado, deporte, cultura...).

³⁴ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad
2. Diseño y aprobación de programas
3. Enseñanza, aprendizaje y evaluación centrados en el estudiante
5. Personal docente
6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes
8. Información pública

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	conjunción con el resto de estudiantes, en los distintos órganos de gobierno y en la vida universitaria.	
5. Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje ³⁵	5.1. Gestión de recursos y metodologías relacionadas con la mejora de la inclusión del alumnado con discapacidad dirigida a favorecer el aprendizaje, la asistencia a clase y los procedimientos de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> a. Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar que: 1. Los requisitos de los programas formativos están directamente relacionados con los resultados de aprendizaje esperados de los programas formativos, 2. Los resultados de aprendizaje de las acciones formativas se definen y/o se revisan en relación con la accesibilidad y teniendo en cuenta a las personas con discapacidad (con especial atención a los métodos alternativos de evaluación) y 3. Se verifica que no haya requisitos inapropiados (imposibles de alcanzar para algunos/-as estudiantes debido a su condición) en los programas formativos (por ejemplo, de asistencia obligatoria o de capacidad de hablar/escribir con fluidez, movilidad...) b. Promover el desarrollo de estrategias metodológicas docentes (recursos didácticos, contenidos, actividades prácticas...) en el marco de diseño universal, teniendo en cuenta la diversidad del alumnado. c. Potenciar y asegurar que el profesorado participante en el Plan de Acción Tutorial esté formado en temas relacionados con la discapacidad, d. Establecer un plan de formación dirigido al profesorado sobre diseño universal del aprendizaje, contenidos y recursos accesibles, etc. e. Gestionar los apoyos (recursos humanos y técnicos), que favorezcan la autonomía en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
	5.2. Personalización, cuando es preciso, del apoyo	<ul style="list-style-type: none"> a. Establecer protocolos de atención, que teniendo en cuenta el DUA, respondan a las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad.

³⁵ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad
2. Diseño y aprobación de programas
3. Enseñanza, aprendizaje y evaluación centrados en el estudiante
5. Personal docente
6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	facilitado, disponiendo de protocolos de prestación de recursos para el estudiantado con discapacidad, en caso de ser necesario.	<ul style="list-style-type: none"> b. Establecer pautas de coordinación y apoyos naturales en las prácticas, programas de movilidad (ERASMUS y SICUE), etc. c. Realizar ajustes razonables en las pruebas de evaluación del aprendizaje de estudiantes con discapacidad.
	5.3.Desplegar estrategias de gestión de información en relación con el perfil y progreso del estudiantado con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> a. Fortalecer el seguimiento del estudiantado a través de procesos y sistemas sensibles a la diversidad del estudiantado para favorecer su inclusión: <ul style="list-style-type: none"> - Perfil del estudiantado con discapacidad (género, titulación, grado/posgrado) - El progreso del estudiantado con discapacidad, tasas de éxito y de abandono, etc.

Destinatario específico: Egresados/-as		
Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
6.Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento ³⁶	6.1. Desarrollo de planes dirigidos a la mejora de la empleabilidad de estudiantes con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> a. Implementar canales accesibles de información sobre las actividades de los servicios de orientación y empleo de las universidades. b. Diseñar programas específicos de formación en competencias y en herramientas de búsqueda de empleo que mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad. c. Fomentar la implementación de programas de prácticas extracurriculares y otras iniciativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad teniendo en cuenta la diversidad del estudiantado. d. Promover la formación dirigida a titulados/-as universitarios con discapacidad con dificultades para acceder a un puesto de trabajo. e. Promover el emprendimiento dirigido a titulados/-as universitarios con discapacidad. f. Promover actividades que permitan sinergias Universidad-Empresa desde una óptica inclusiva: foros de empleo, grupos de trabajo

³⁶ ESG involucrados:

- 1.Política para asegurar la calidad
- 2.Diseño y aprobación de programas
- 8.Información pública

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	6.2. Comunicación y coordinación con las empresas y entidades sociales (vinculadas a la discapacidad) relacionadas con la empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> a. Implicar a las distintas entidades universitarias centradas en empleabilidad (Fundaciones, Servicio de Empleo...) en acciones inclusivas y accesibles. b. Impulsar proyectos en colaboración con diferentes sectores que permitan obtener información de interés sobre la empleabilidad de egresados y egresadas con discapacidad. c. Promover estudios de empleabilidad y empleo universitario, teniendo en cuenta la variable discapacidad. d. Colaboración con las empresas en Programas de graduados llevados a cabo por entidades públicas y privadas.
	6.3. Orientación e intermediación laboral para estudiantado egresado con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> a. Facilitar información accesible sobre la incorporación al mercado de trabajo y las oportunidades para personas con discapacidad. b. Seguimiento a través de la agencias de colocación impulsando la intermediación laboral y difundiendo ofertas de empleo específicas y becas de titulados.
7. Políticas institucionales en relación al estudiantado egresado ³⁷ .	7.1. Desarrollo de estrategias de comunicación y relaciones sociales.	<ul style="list-style-type: none"> a. Crear redes que relacionen al estudiantado egresado/alumni y de últimos cursos para compartir experiencias profesionales, de ejercicio de la ciudadanía, etc., en las que también se incentive una representación y participación de personas con discapacidad. b. Potenciar la creación de una asociación/agrupación de egresados vinculada con la institución que pueda aportar ideas para la mejora de la oferta educativa y la inclusión.
	7.2. Seguimiento de egresados/-as .	<ul style="list-style-type: none"> a. Fortalecer el seguimiento de egresados/-as a través de procesos y sistemas sensibles a la diversidad del estudiantado para favorecer su inclusión

³⁷ ESG involucrados:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 2. Diseño y aprobación de programas
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes
- 8. Información pública

2.3.6. ANEXOS

2.3.6.1. ANEXO I: LEGISLACIÓN ESTATAL DE ACCESO Y DE PERMANENCIA

<p>ACCESO</p>	<p>Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado.</p>	<p>Sección 4.ª Personas con discapacidad:</p> <p>Garantizar que los estudiantes que presenten algún tipo de discapacidad puedan realizar la Prueba de Acceso a la Universidad con las debidas condiciones de igualdad.</p> <p>Artículo 26. Plazas reservadas a estudiantes con discapacidad. Se reservará al menos un 5% de las plazas ofertadas para estudiantes que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% Para Grado</p>
<p>PERMANENCIA</p>	<p>Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades</p>	<p>Disposición adicional 24ª. De la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades</p> <p>Garantizar la igualdad de oportunidades, proscribiendo cualquier discriminación y estableciendo medidas de acción positiva.</p> <p>Realizar acciones para disponer de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades y garantizar la accesibilidad de edificios, espacios virtuales, así como servicios, procedimientos y suministro de información.</p> <p>Los planes de estudios deben realizarse desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.</p> <p>Los estudiantes con discapacidad tendrán derecho a la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario.</p>
	<p>Orden PRE/ 1822/2006 de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.</p>	<p>Normativa que ampara el derecho de ampliación de tiempo en exámenes para personas con discapacidad.</p>

	<p>Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.</p>	<p>Artículo 3. Normas de Convivencia</p> <p>Las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas promoverán: la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social</p>
	<p>Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.</p>	<p>Artículos: 4, 6, 15, 18, 22, 26.</p>
	<p>Resolución de la Secretaría de Estado de Educación superior, por la que se convocan becas de carácter general para el curso académico 2022-2023 para estudiantes que cursen estudios postobligatorios</p>	<p>Artículo 13. Becas especiales para estudiantes universitarios con discapacidad.</p> <p>1. Los estudiantes de enseñanzas universitarias con una discapacidad legalmente calificada de grado igual o superior al 65 por ciento podrán reducir la carga lectiva a matricular en los términos previstos en los artículos 23.5 y 28.5 de esta Resolución; Ambos referidos a la reducción de la carga lectiva</p>

2.3.7. REFERENCIAS

- Alba-Pastor, C., Sánchez-Hípola, P., Sánchez-Serrano, J.M., y Zubillaga del Río, A. (2013). *Pautas sobre el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)*. Texto completo (Versión 2.0). Universidad Complutense de Madrid. https://www.educadua.es/doc/dua/dua_pautas_intro_cv.pdf
- CERMI (2020). *Universidad y discapacidad, por una dimensión inclusiva. Informe del CERMI Estatal de propuestas de reforma normativa en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario*. <https://bit.ly/3BqJvWK>
- García de Sola, M. (Coord.) (2006). *Libro blanco del diseño para todos en la Universidad*. Fundación ONCE. <https://bit.ly/3qqcT9h>
- Moriano, J.A. (Coord.) (2015). *Estudio sobre la empleabilidad de los estudiantes y titulados universitarios con discapacidad y sus necesidades formativas y de aprendizaje para una inclusión en empleos de calidad*. Fundación ONCE. <https://bit.ly/3RzLtr>

- Hernández-Galán, J., y Celada Pérez, J. (Dir.) (2020). *Inclusión de la accesibilidad universal en los currículos formativos de las universidades en España*. Fundación ONCE. <https://bit.ly/3Rx0sEs>
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2019). *Universidad y Discapacidad. IV Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*. Fundación Universia. <https://bit.ly/3RyzgW2>
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2021a). *Universidad y Discapacidad. V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*. Fundación Universia. <https://tinyurl.com/2p9fmr7u>
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2021b). *Guía de atención a las personas con discapacidad en la universidad 2020/21*. Fundación Universia. <https://bit.ly/3dsRZjO>
- Granada, W.D., y Miguel, C. (2020). La gestión de la diversidad en la empresa: coaching y mentoring. En M. Ripollés, M. Beas, y O. Carbó (Eds.), *Emprendimiento social, ocupación y discapacidad* (pp. 201-213). Publicacions de la Universitat Jaume I. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/186842>
- Huete García, A. (2012). *La discapacidad como factor de exclusión social. Evidencias empíricas desde una perspectiva de derechos* [Tesis doctoral]. Universidad de Salamanca. <https://gredos.usal.es/handle/103>
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades. BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>
- Merino, R. (Dir.), Sánchez Gelabert, A., y Yepes, L. (2021). *Informe: indicadores de competencias digitales y empleabilidad*. Universitat Autònoma de Barcelona/ IMANcorp FUNDATION. <https://imancorpfoundation.org/informe/>
- Observatorio estatal de la Discapacidad (2018). *Informe Olivenza 2018 sobre la situación general de la discapacidad en España*. Observatorio estatal de la Discapacidad. <https://bit.ly/3BwPw4m>
- ODISMET (2020). *Informe General 5 del Observatorio sobre discapacidad y Mercado de Trabajo en España. Principales resultados*. Fundación ONCE/ Odismet. <https://www.odismet.es/informes-publicaciones>
- Olaz Capitán, A.J., y Ortiz García, P. (2020). Discapacidad y emprendimiento. Un estudio cualitativo desde una perspectiva competencial. *RIO, Revista Internacional de Organizaciones*, 24, 41-62. <https://doi.org/10.17345/rio24.41-62>
- Pérez-Macías Martín, N., y Fernández Fernández, J.L. (2021) *Informe. Factores que influyen en la intención emprendedora de las personas con discapacidad*. Real Patronato de la Discapacidad. <https://bit.ly/3RP12NG>
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. BOE núm. 318, de 31 de diciembre de 2010. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/12/30/1791/con>

- Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado. BOE núm. 138, de 7 de junio de 2014. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2014/06/06/412>
- 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. BOE núm. 289 de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>
- Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público. BOE núm. 227, de 19 de septiembre de 2018. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/09/07/1112>
- Red SAPDU (2020). *Guía de buenas prácticas para la transición, el acceso y la acogida del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo en los estudios universitarios*. Madrid. Crue Universidades Españolas. <https://bit.ly/3DfWU5h>
- Vidriales, R., Hernández, C., Meizoso, M., Gutiérrez, C., Plaza, M., y Verde, M. (2020). *La educación Universitaria para estudiantes con trastorno del espectro del autismo. Una visión desde los servicios de apoyo a estudiantes con discapacidad*. Madrid: Confederación Autismo España. <https://bit.ly/3Dk8BrP>
- Viñas, S. (2021). <https://elpais.com/extra/2021-09-12/demasiadas-barreras-para-los-estudiantes-con-discapacidad.html>

2.4. Bloque D. Garantizar la igualdad de oportunidades del PDI y PAS en las universidades

Universidad de Almería

Pilar Sánchez López

Universidad de Valladolid

Rafael de la Puente Llorente

Universitat de les Illes Balears (coordinación del capítulo)

Dolors Forteza Forteza

2.4.1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de una universidad inclusiva, desde una perspectiva amplia y compleja, hablar de discapacidad o de cualquier otra situación personal, supone, en primer lugar, reconocer los derechos de las personas. La universidad es un espacio privilegiado para garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de todos los miembros que conforman la comunidad universitaria. Y “todos” significa el reconocimiento de la diversidad no solo entre el grupo de estudiantes sino, también, entre los grupos de Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI), objeto de este capítulo.

Una universidad inclusiva es, *de facto*, aquella que tiene el compromiso de ser un modelo para la sociedad respecto a los valores democráticos y el progreso humano, como garante de la equidad y la justicia social. Una comunidad universitaria fundamentada en estos principios asegura que todas las personas, en su diversidad, puedan contribuir en la construcción de una universidad equitativa y de calidad considerando las diferencias como elemento enriquecedor. Para ello es imprescindible impregnar la cultura organizativa de la institución desde una mirada inclusiva, que abrace tanto sus políticas –normas y planes estratégicos, todas las actuaciones que impliquen a personas –estudiantado, PDI y PAS- y aquellas que afecten directamente al entorno construido interior y exterior, así como cualquier otra acción que repercuta en el establecimiento de actitudes inclusivas que promuevan el respeto a la diversidad, la sensibilización, la colaboración, la participación, entre otras; factores todos ellos potentes para crear una cultura social inclusiva sostenida con valores inclusivos.

De acuerdo con este planteamiento general, para centrar sintéticamente la óptica global desde la que se plantea este capítulo, es oportuno reiterar que, más allá de las normativas (a las que dedicamos un apartado), la inclusión en la universidad es una exigencia de justicia social y es esta dimensión la que debe reforzarse de continuo para hacer de las universidades entornos accesibles para todas las personas. Esta misión supone un beneficio tanto para la comunidad universitaria como para la sociedad en su conjunto.

Sobre la base de estas ideas iniciales, y antes de pasar a los siguientes apartados, es oportuno explicitar una serie de consideraciones en cuanto a los ámbitos, actuaciones y acciones del Marco de autoevaluación:

- a. la propuesta se plantea como acicate para hacer, progresivamente, más efectiva la inclusión del PDI y PAS en la compleja arquitectura organizacional de las universidades, para lo que se requiere la implicación de la comunidad universitaria en sus múltiples estructuras y dimensiones;
- b. en coherencia con la finalidad y objetivos que se pretenden en el Marco, es primordial analizar el entorno universitario, detectar las fortalezas y debilidades para la toma de decisiones fundadas.
- c. las acciones que se indican referidas al PDI y PAS no son las únicas posibles; cabe estimar la idiosincrasia que caracteriza a cada universidad y prestar atención a problemáticas emergentes que solicitarán nuevas acciones.
- d. la propuesta no es un catálogo a partir del cual chequear lo que se hace o no, implica reflexión y crítica, en primer lugar, para derribar obstáculos, al tiempo que, en segundo lugar, se construyen los cambios que conducen hacia una universidad inclusiva.

2.4.2. CONOCER PARA ACTUAR

En este apartado se profundiza en el ordenamiento jurídico que es la base sobre la que establecer medidas de acción positiva para el acceso a la condición de PDI y PAS con discapacidad, su permanencia y promoción en la universidad; medidas para que, en la práctica, no resulte imposible o un impedimento lograr la presencia y participación de las personas con discapacidad en la vida universitaria; “bien sea por prejuicios del entorno, por falta de medios o recursos de apoyo, o por prácticas discriminatorias directas o indirectas” (De Lorenzo, 2017, p. 88).

Para actuar es necesario recurrir a la legislación, ante todo para tomar conciencia de lo que está en juego cuando se hace referencia a la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, entrelazados con una universidad inclusiva. Conviene matizar que la realidad pone en evidencia, además de múltiples barreras con las que a diario se encuentra el colectivo de personas con discapacidad en las universidades, la insuficiencia de lo legislado para salvaguardar sus derechos.

Antes de ahondar en la legislación de referencia, es deseable incidir en un argumento de peso que tiene relación con la concepción que se posea sobre la discapacidad. Porque el juicio en torno a esta determinará, en cierta manera, el movimiento hacia una inclusión real de las personas o, por el contrario, que permanezcan infrarrepresentadas e infravaloradas en las universidades.

No hay personas vulnerables, los entornos hacen vulnerables a las personas. Esta afirmación tiene que ver con los modelos sobre la discapacidad que se han ido configurando a lo largo de la historia. Una persona en sí misma no es vulnerable, la vulnerabilidad se desarrolla en los contextos en los que se vive y convive; la vulnerabilidad puede afectar a todas las personas, con y sin discapacidad, dependiendo de las condiciones dispuestas en los diferentes entornos sociales tales como la accesibilidad física y comunicacional, actitudes, ideario, recursos, etc. (Costa-Renders, 2017). De ahí la importancia de los “mandatos legislativos, políticos o programáticos” (CERMI, 2021, p. 91), cuyo cometido es asegurar que garantizan los derechos, dignidad y la no discriminación por discapacidad. Sin embargo, en la universidad, del mismo modo que en la sociedad, la plena y efectiva inclusión no se consigue hasta que las personas con discapacidad tengan un sentido de pertenencia, puedan participar activamente en las decisiones, sean valoradas y escuchadas sus necesidades y puedan desenvolver su potencial personal y profesional sin barreras de ningún tipo.

2.4.2.1. UNA CUESTIÓN DE DERECHOS

Un acercamiento a los fundamentos jurídicos, con el fin de remover conciencias y barreras, es clave y nos remite directamente a la inclusión en la universidad. Hacer referencia al plano normativo es imprescindible para garantizar los derechos esenciales a todas las personas, y como defensa contra cualquier proceso de discriminación o acción que infrinja el principio de igualdad de oportunidades. Si el desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento, conocerla nos obliga a actuar. Porque “existe todavía un gran vacío donde no llegan los contenidos legales en materia de inclusión universitaria que debe ser cubierto para que la institución social y académica por excelencia que es la universidad sea un espacio de inclusión e inclusivo con las personas con discapacidad” (CERMI, 2020, p. 11).

Seguidamente, a modo de radiografía, se hace un recorrido por el panorama legal que determina el marco de lo posible –pero que aún no es- para la plena inclusión y respeto de los derechos en condiciones de igualdad del PDI y PAS en la universidad.

La **Convención Internacional** sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su artículo 27, proclama que los Estados Partes deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad "a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás", y se obliga a poner en práctica un conjunto de medidas pertinentes, que permitan la culminación de tal cometido, entre ellas "velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo" (art. 27, 1. apartado i).

El Texto Refundido de la **Ley General de Derechos** de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por Real Decreto Legislativo de 29 de noviembre de 2013, señala la necesidad de articular medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, suprimiendo los inconvenientes que se opongan a la presencia integral de las personas con discapacidad en la sociedad. De igual manera, la **Ley Orgánica 4/2007**, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, regula el marco general de los principios y previsiones que las universidades deben adoptar en materia de inclusión de las personas con discapacidad, estableciendo en su Disposición adicional vigésima cuarta, apartado 3º: "Las universidades promoverán acciones para favorecer que

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria".

Varias son las leyes autonómicas de universidades que establecen que la institución académica garantizará la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad que forman parte de la comunidad universitaria, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario. Para ello, deberán disponer de los medios, apoyos y recursos necesarios que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades.

En septiembre de 2015, los Estados miembro de Naciones Unidas adoptaron un conjunto de 17 metas y 169 objetivos acordados universalmente, conocidos como los **Objetivos del Desarrollo Sostenible** (ODS). Estos objetivos establecieron un plan para hacer frente a los más importantes desafíos económicos, sociales, medioambientales y de gobierno antes de 2030 e hicieron un llamamiento específico a los sectores público y privado para que contribuyeran a su implementación. La Agenda 2030 hace referencia explícita a las personas con discapacidad en 5 de los 17 ODS (ODS 4, 8, 10, 11 y 17), lo que significa una oportunidad y una responsabilidad por parte de las administraciones públicas y de las empresas y hacia este grupo social. Los ODS han de servir de guía para identificar acciones que permitan potenciar el rol de las personas con discapacidad en nuestras sociedades. En especial, el ODS 8 insta a "lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor".

Tabla 2.4.1. Referencias jurídicas para la inclusión de las personas con discapacidad como PDI y PAS universitario

CONTEXTO	NORMATIVA	ASPECTOS CLAVE E IMPLICACIONES SOBRE PAS Y PDI CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD
Internacional	Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27/11/2000 , relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación	Se aplica tanto en el sector público como al privado , incluidos los organismos públicos, en relación con: <ul style="list-style-type: none"> a) Condiciones de acceso al empleo, incluidos criterios de selección, condiciones de contratación y promoción. b) Acceso a todos los tipos y niveles de orientación, formación profesional y reciclaje. c) Condiciones de empleo y trabajo. d) Afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, u organizaciones profesionales. (16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.
	Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad (3/12/2006)	Art. 4.1. a) Insta a Estados firmantes a adoptar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

		<p>para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>Art. 8.2. a-iii) “Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral”.</p> <p>Art. 27, letra g) “Emplear a personas con discapacidad en el sector público”; letra h) “Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado...”; letra i) “Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo”.</p>
Estatal	<p>Constitución Española (27/12/1978)</p>	<p>Artículos 1.1. (igualdad), 9, 14 y 49 (no discriminación, compromiso de eliminación de obstáculos por parte de los poderes públicos) y 35 (derecho al trabajo de todos los españoles).</p>
	<p>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</p>	<p>Art. 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.</p> <p>1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad, sobre la plantilla total (...).</p> <p>2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.</p> <p>Art. 24. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de los productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.</p>
	<p>Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno</p>	<p>Art. 5. Principios generales. 5. Toda la información será comprensible, de acceso fácil y gratuito y estará a la disposición de las personas con discapacidad en una modalidad suministrada por medios o formatos adecuados que resulten accesibles y comprensibles, conforme al principio de accesibilidad universal y diseño para todos.</p>
	<p>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 (EBEP)</p>	<p>Art. 59. Personas con discapacidad:</p> <p>1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes 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, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. La reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.</p>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

		2. Cada Administración Pública adoptará 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.
Universitario	Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades	(Preámbulo, apartados 1, 3 y 4). Disposición adicional 24ª. De la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades 1. Garantía de igualdad de oportunidades , proscribiendo cualquier discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario. 2. No discriminación, ni directa ni indirecta, en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos y de otra clase que tengan reconocidos. 3. Acciones para disponer 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. 4. Accesibilidad de edificios, espacios virtuales, así como servicios, procedimientos y suministro de información. 5. Los planes de estudios deben realizarse desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos . 6. Los estudiantes con discapacidad tendrán derecho a la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario.
	Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios	Art. 8.2. Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y adoptarán, en el procedimiento que haya de regir en los concursos , las oportunas medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad.
	Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	Art. 21. Contrato predoctoral. c) [...] cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de 6 años , prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad. Art. 33. Medidas. 1. m) Medidas para el fomento de la investigación , el desarrollo y la innovación de entornos, productos y servicios y prestaciones dirigidos a la creación de una sociedad inclusiva y accesible a las personas con discapacidad y en situación de dependencia.
	Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal	Art. 6.1. [...] No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de 6 años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las

	investigador predoctoral en formación	características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad, previo informe favorable del servicio público de empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis del marco normativo vigente (2021).

Sin embargo, a pesar de todas estas garantías, medidas y preceptos recogidos en el ordenamiento jurídico todavía quedan algunos retos por superar. Para Kindelán (2015), uno de estos retos respecto al empleo público es alcanzar, por parte de las administraciones, el porcentaje del 2% de empleados con discapacidad, y señala algunas propuestas en ese sentido:

- a. la distribución equitativa entre todas las convocatorias del cupo de reserva de plazas del 7% (salvo que existan razones objetivas que aconsejen otra cosa);
- b. el incremento de este cupo mínimo legal de reserva en la siguiente oferta de empleo público –y no el cupo general de esa convocatoria- con las plazas no cubiertas del cupo de reserva;
- c. la extensión del cupo de reserva al régimen de interinidad y a la contratación laboral;
- d. el fomento de la promoción profesional de los empleados públicos con discapacidad;
- e. el respeto escrupuloso por los tribunales de las prescripciones de los equipos técnicos de valoración sobre las adaptaciones de tiempos y medios de las pruebas;
- f. las subvenciones específicas para que las administraciones públicas de menor tamaño puedan llevar a cabo las adaptaciones de los puestos de trabajo (p. 60).

Resumido en otras palabras: las administraciones públicas tienen la obligación jurídica de reservar un cupo mínimo del 7% de las plazas de su Oferta anual de empleo público destinadas a personas con discapacidad. Esa reserva del 7% mínimo se debe distribuir de manera que el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5% de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

A día de hoy, las Estadísticas del Ministerio de Universidades, o cualquier otra fuente de organismo oficial, no recogen datos sobre PDI y/o PAS con discapacidad trabajando en las universidades españolas. La Fundación Universia elabora periódicamente estudios sobre la situación de las personas con discapacidad en el ámbito universitario. Estos sondeos, que se vienen publicando desde el año 2013, muestran los datos que facilitan las propias universidades (Tabla 2.4.2.), a través de sus servicios de apoyo. Como el propio estudio reconoce “no todas las universidades proveen de datos sobre PDI y PAS con discapacidad” (Universia, 2021, p. 27). No obstante, la tendencia que muestran estos informes a lo largo de los años acredita una idea bastante cercana a la realidad de ambos grupos en el panorama universitario español. Es decir, nos encontramos ante una todavía insuficiente representación de personas con discapacidad en el PDI y PAS universitario (Márquez et al., 2021).

Los datos que a continuación se presentan son orientativos teniendo presente que las universidades no conforman un conjunto homogéneo (número de estudiantes-PDI-PAS, públicas-privadas, presenciales-no presenciales, campus dispersos-un solo campus...).

Tabla 2.4.2. PDI y PAS con discapacidad en la Universidad española

Curso	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR		PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS		Núm. de universidades que ofrecen datos de PDI y PAS con discapacidad
	PDI con discapacidad	% del total	PAS con discapacidad	% del total	
2011/2012	285	0,4	525	1,43	48
2013/2014	561	0,6	926	1,7	59
2015/2016	499	0,7	631	1,6	55
2017/2018	323	0,9	447	2,5	22
2019/2020	704	0,6	845	1,3	36

Fuente: Elaboración propia, a partir de las cifras recogidas FUNDACIÓN UNIVERSIA incluidas en los I al V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad (2013-2021).

La proporción del PDI con discapacidad respecto al total de PDI de las universidades españolas se ha ido incrementando de manera constante desde el primer estudio del curso 2011/2012 hasta el cuarto estudio del curso 2017/2018 (Tabla 2.4.3). Sin embargo, en los datos relativos al curso 2019/2020 se ha producido un descenso de la proporción de PDI con discapacidad³⁸. Este descenso se observa sobre todo en las universidades privadas, pasando de un porcentaje del 1% de PDI con discapacidad respecto al total en el estudio 2017-18 al 0,2% en el estudio 2019-2020 (Universia, 2021, p. 11). Con relación al PAS con discapacidad que trabaja en la universidad, el descenso entre el último y el penúltimo estudio en la proporción de PAS con discapacidad respecto al total de PAS universitario se observa por igual en todas las universidades, pero más especialmente entre las universidades privadas (pasando del 3% en 2017/2018 al 0,5% en 2019/2020).

Tabla 2.4.3. Porcentaje de PDI y PAS con discapacidad en la Universidad española. Distribución por universidades públicas y privadas

	I ESTUDIO (2011-12)	II ESTUDIO (2013-14)	III ESTUDIO (2015-16)	IV ESTUDIO (2017-18)	V ESTUDIO (2019-20)
TOTAL PDI	0,4	0,6	0,7	0,9	0,6
Universidades públicas	0,4	0,6	0,6	0,9	0,6
Universidades privadas	0,5	0,5	0,9	1,0	0,2
TOTAL PAS	1,4	1,7	1,6	2,5	1,3
Universidades públicas	1,4	1,9	1,5	2,5	1,5
Universidades privadas	1,4	0,9	1,6	3,0	0,5

Fuente: Elaboración propia, a partir de las cifras recogidas FUNDACIÓN UNIVERSIA incluidas en los I al V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad (2013-2021).

El promedio de PDI por universidad es de 22 por universidad pública, mientras que en las de titularidad privada este promedio se encuentra por debajo de 10. El promedio de PAS por universidad pública es de 28 y por universidad privada de 8.

³⁸ En el V Estudio de Fundación Universia han colaborado un total de 61 universidades pertenecientes a casi todas las Comunidades Autónomas de España, habiéndose alcanzado un 76% de participación entre el total de 80 universidades públicas y privadas del Sistema universitario español.

Estos datos revelan, a pesar de tener un amparo normativo suficiente, la falta de compromiso y de responsabilidad con la inclusión de PDI en las universidades españolas, en mayor o menor grado (De Lorenzo, 2017). De ello también se deduce una probable falta de ajuste con las normativas antes indicadas, produciéndose seguramente el incumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato.

En 2017 Crue Universidades Españolas consideró prioritario aplicar de forma efectiva la normativa sobre igualdad de oportunidades por parte de las universidades. En este contexto, en colaboración con la ONCE, elaboró un documento de Recomendaciones para el establecimiento de una reserva de plazas de Personal Docente e Investigador (PDI) a favor de las personas con discapacidad en las universidades. En la siguiente Tabla 2.4.4. se resumen las acciones recomendadas.

Tabla 2.4.4. Recomendaciones para el establecimiento de una reserva de plazas de Personal Docente e Investigador (PDI) a favor de las personas con discapacidad en las universidades

SITUACIÓN DE PARTIDA ENCONTRADA	ACCIÓN RECOMENDADA
Las universidades realizan reserva de plazas estipuladas por ley para personas con discapacidad en la oferta de Empleo Público para PAS. No así, en el ámbito profesional del PDI.	Que los órganos competentes de cada universidad aprueben criterios y procedimientos para llevar la reserva a cabo, sin que sea necesario ninguna modificación del marco legal.
Inexistencia de base de datos sobre el PDI con discapacidad en la universidad española.	Elaborar un censo de PDI con discapacidad reconocida para determinar: 1º el número de plazas necesarias para alcanzar la proporción establecida por la legislación y 2º disponer de una primera información sobre posibles PDI con discapacidad pertenecientes a la propia universidad aspirantes a una plaza. Comunicar los datos a CRUE
Desconocimiento de un procedimiento unificado de promoción y adjudicación de plazas del PDI con discapacidad.	Las Universidades ya cuentan con experiencia previa en reservar plazas por imperativo legal para un determinado colectivo, por ejemplo el 15% para la estabilización de investigadores del programa Ramón y Cajal. El modus operandi utilizado en este caso puede servir de modelo para el caso que nos ocupa, salvando las distancias necesarias.
Falta de identificación de plazas concretas de personal PDI que podría integrar el cupo del 5%.	- Asignar plazas del cupo a las áreas de conocimiento en las que existan posibles aspirantes con discapacidad para los procesos de estabilización, promoción, etc., que ponga en marcha la Universidad. - Realizar la asignación de las plazas del cupo de reserva a las áreas de conocimiento en función de criterios propios de la universidad. Esta medida deberá garantizar, en cualquier caso, el cumplimiento por parte de los candidatos de los requisitos de mérito y capacidad para la plaza propuesta. En caso de no presentarse candidatos o no ser cubiertas dichas plazas, revertirán a la oferta de empleo general.

Diferencias notables entre universidades públicas y privadas.

Las universidades privadas, en sus planificaciones anuales de recursos humanos, deberán realizar la previsión de contratación necesaria para lograr la integración de las personas con discapacidad en sus plantillas, alcanzando la cuota mínima del 2% de la plantilla global establecida por la ley.

Fuente: Elaboración propia, a partir del documento de recomendaciones de CRUE Universidades (2017).

Del mismo modo, el propio EBEP también estableció que la reserva de plazas a favor del PDI con discapacidad debería quedar plasmada en las resoluciones de aprobación de las Ofertas de Empleo Público (OEP) en la que se recogen la provisión de las necesidades de recursos humanos, la asignación presupuestaria y las vías de incorporación de personal de nuevo ingreso, conforme al artículo 70. A partir de la estimación de vacantes y dotaciones presupuestarias, los órganos de gobierno de las universidades públicas deberán acordar el conjunto de plazas vacantes destinadas a PDI y PAS que se convocarán a lo largo del ejercicio. Una vez aprobadas estas OEP deberá publicarse en el Boletín o Diario Oficial de la comunidad autónoma para su conocimiento y difusión. Las plazas de PDI aprobadas corresponden a diferentes cuerpos o categorías profesionales, áreas de conocimiento y departamentos. Concretamente, se incluyen plazas destinadas al cuerpo de catedrático/a, profesor/a titular y contratado/a doctor. Estas plazas pueden ser convocadas para ser ocupadas mediante turno de promoción interna, turno libre o alguna de las reservas previstas en la normativa. En este caso, los cupos especiales de reserva previstos son dos, la reserva de plaza para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y la reserva de plaza a favor de personas con discapacidad. En cuanto a la reserva de plaza para el programa Ramón y Cajal con certificado I3, la normativa establece que, dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los cuerpos de catedráticos, profesores titulares de universidad y profesores contratados doctores, las universidades deberán destinar un mínimo del 15% del total de plazas a la incorporación de personal investigador doctor que haya finalizado el programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3 (Márquez et al., 2021, p. 14).

En noviembre de 2019, la Fundación Derecho y Discapacidad creó la Red PDI-Discapacidad para el asesoramiento y apoyo para la incorporación de doctores y doctoras con discapacidad como PDI en las universidades españolas. A su vez, esta Red promueve acciones de sensibilización y toma de conciencia dirigidas a los órganos de gobierno de las Universidades y a los responsables públicos del sistema universitario, así como alianzas, dentro de la comunidad universitaria, científica e investigadora, que apoyen y promuevan la incorporación de doctores con discapacidad como personal PDI.

A modo de síntesis, puede afirmarse que actualmente todavía existe una brecha importante entre lo que está legislado y la presencia de PAS y PDI con discapacidad en las universidades; una brecha que alcanza un nivel superior entre los segundos. En esta línea, es relevante indicar que las personas con discapacidad tienen mayor dificultad para el acceso como PDI y, por otra parte, para la promoción al cuerpo de funcionarios. Se trata de un tránsito complejo y lento que además de titulaciones exige un conjunto de méritos que son requisitos imprescindibles. Desde una perspectiva jurídica, conseguir que el principio de igualdad de oportunidades se aplique a las personas con discapacidad en su carrera docente e investigadora implica “valorar esta circunstancia adecuadamente en todo el

proceso, incluido el proceso inicial de formación y acreditación que realizan de manera autónoma las agencias de calidad y de acreditación” (CERMI y Fundación ONCE, 2020, p. 3).

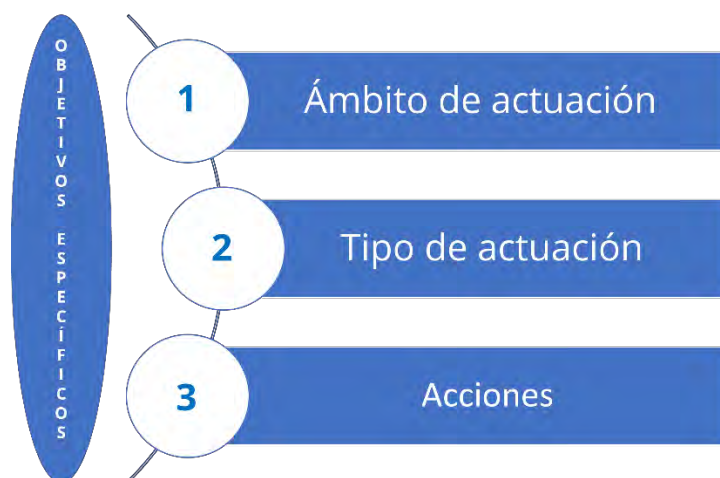
2.4.3. ACTUAR PARA MEJORAR

Es necesario “adoptar medidas para lograr pasar de los derechos a los hechos” (de Lorenzo, 2017, p. 88). Este trascendental movimiento al que se refiere el autor, además de interpelar e interrogar a las universidades sobre lo que se decide y se hace, se sitúa en el ámbito de la acción.

Una acción basada, como se comentaba con anterioridad, en la necesidad de analizar la situación de cada contexto universitario, dejándonos permear por los principios que sostienen la inclusión de todas las personas y, en concreto, de aquellas con una discapacidad. Porque un cambio institucional, es decir, de la cultura de la organización, es tan urgente como ineludible. De aquí la importancia de reconocer que se trata de ‘pensar con y no sobre’ teniendo en cuenta la voz de las personas con discapacidad y sus derechos, destinando tiempo y recursos para (re-)construir una comunidad universitaria igualitaria y equitativa, así como de calidad para todas las personas.

En esta dirección se sitúa el proyecto iniciado por ANECA “Marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad”. Es una herramienta, como ya se indica, para que las universidades establezcan procesos de mejora de la inclusión en la enseñanza superior. En adelante se hará referencia a los colectivos de PAS y PDI (bloque D del Marco de autoevaluación). Dicho bloque está organizado jerárquicamente, al igual que el resto, siguiendo una estructura que va de los más general (ámbitos de actuación) a lo más concreto (acciones).

Figura 2.4.1. Estructura jerárquica de las dimensiones del Marco de autoevaluación



Fuente: Elaboración propia.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

A cada ámbito (Tabla 2.4.5.) le incumbe una serie de tipos de actuación (Tablas 2.4.6. y 2.4.8.) y a estos un conjunto de acciones (Tablas 2.4.7. y 2.4.9.) cuya valoración debería movilizar procesos de reflexión y medidas de mejora, si fuera el caso. La identificación de los tipos de actuación y sus respectivas acciones persiguen fundamentalmente que se dé respuesta, por parte de las universidades, a los siguientes objetivos específicos, teniendo como destinatarios al PAS y PDI:

1. Promover la incorporación de las personas con discapacidad a los colectivos de PAS y PDI estableciendo las medidas de apoyo y adaptación, con los ajustes necesarios, que garanticen la igualdad de oportunidades.
2. Garantizar los apoyos necesarios para eliminar los obstáculos en el ejercicio profesional de las personas con discapacidad de la comunidad universitaria.
3. Promover la participación y representación de las personas con discapacidad en la vida universitaria.
4. Potenciar la investigación, desarrollo, innovación y transferencia que permita avanzar a las personas y a las sociedades hacia una mayor inclusión en todos los ámbitos de la sociedad.
5. Generar entornos de trabajo y espacios de inmersión profesional con la provisión de los apoyos y de las medidas de acción positiva que sean precisas en cada caso

Advertir que los objetivos específicos no corresponden linealmente a un único tipo de actuación y sus respectivas acciones; por el contrario, atraviesan con mayor o menor grado todos los tipos de actuación.

Tabla 2.4.5. Ámbitos de actuación por destinatarios

Ámbito de actuación	
Destinatarios: PAS	Destinatarios: PDI
1. Procesos selectivos de acceso al empleo.	5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora.
2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno.	6. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno.
3. Promoción interna y carrera profesional.	7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora.
4. Política institucional y gobernanza.	8. Política institucional y gobernanza.

Tabla 2.4.6. Tipos de actuación por ámbitos y destinatarios PAS

PAS	
Ámbito	Tipo de actuación
1.	1.1. Difusión de las convocatorias de empleo entre los servicios públicos, entidades y actores externos relacionados con la discapacidad.
	1.2. Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones.
	1.3. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual, en las convocatorias de empleo.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

2.	2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo.
	2.2. Flexibilización de la jornada laboral.
	2.3. Implicación de los servicios que tienen a su cargo personas con discapacidad con el asesoramiento de los servicios de apoyo.
3.	3.1. Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada.
	3.2. Ajustes razonables en las pruebas.
	3.3. Estabilidad de la situación laboral.
4.	4.1. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación.
	4.2. Fomento de la movilidad nacional e internacional.
	4.3. Fortalecimiento de la transparencia.

Tabla 2.4.7. Acciones por tipos de actuación y destinatarios PAS

PAS	
TA	Acciones
1.1.	a. Difundir, a través de redes sociales, medios de comunicación y web de la universidad, las ofertas de empleo.
1.2.	a. Asesorar a las comisiones responsables de la organización y selección para garantizar que todas las acciones del proceso asociado a las pruebas se lleven a cabo desde los principios de accesibilidad y diseño universal.
	b. Evaluar las necesidades de los/las aspirantes.
	c. Gestionar los ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones.
	d. Orientar en la valoración de los méritos de los/las aspirantes, si corresponde en la convocatoria, de acuerdo con la situación personal asociada a la discapacidad.
	e. Implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo.
1.3.	a. Crear un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias/ capacidades funcionales para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno.
	b. Difundir el catálogo de puestos de trabajo entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos que corresponda.
2.1.	a. Concretar necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo.
	b. Analizar periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo.
	c. Especificar los ajustes razonables para el desarrollo competente de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo.
	d. Revisar, de manera periódica, las necesidades que puedan surgir a raíz de los cambios continuos característicos del ámbito laboral.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

2.2.	a. Acomodar las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público o en su norma equivalente en el caso de ámbito no público, teniendo en cuenta las circunstancias personales y de salud asociadas a la discapacidad.
2.3.	a. Desarrollar un plan de acompañamiento durante las primeras etapas de inserción laboral, con financiación adecuada.
	b. Realizar acciones de seguimiento del bienestar laboral y personal, con la adecuada financiación y los recursos necesarios, y donde el trabajador/a pueda autónomamente decidir si acogerse.
	c. Promocionar, por parte de los jefes de servicio, los apoyos naturales en el seno de su unidad, de acuerdo con los planes establecidos.
3.1.	a. Fortalecer la difusión de las convocatorias con información accesible y adecuada para todas las personas.
3.2.	a. Sistematizar las medidas y ajustes considerando las necesidades de las personas con discapacidad.
	b. Publicitar las medidas y ajustes de manera accesible y transparente.
3.3.	a. Establecer un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as con discapacidad, con la suficiente financiación.
4.1.	a. Fortalecer las acciones de sensibilización y formación dirigidas al PAS considerando los principios del Diseño para Todas las Personas.
4.2.	a. Incentivar la movilidad del PAS con discapacidad, en el marco de los convenios y alianzas entre universidades.
	b. Elaborar un catálogo de universidades con los servicios de apoyo que ofrecen y su disposición de residencias o servicios de alojamiento accesibles.
4.3.	a. Gestionar, recopilar y visibilizar los datos relativos a los procesos de acceso, promoción interna y cualquier otro que esté relacionado con la discapacidad.
	b. Promocionar proyectos de investigación interdisciplinares orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PAS con discapacidad en la universidad.

Tabla 2.4.8. Tipos de actuación por ámbitos y destinatarios PDI

PDI	
Ámbito	Tipo de actuación
5.	5.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.
	5.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI.
	5.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación.
6.	6.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo.
	6.2. Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades.
	6.3. Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación.
	6.1. Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación.
7.	7.1. Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación.
8.	8.1. Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI con discapacidad.

Tabla 2.4.9. Acciones por tipos de actuación y destinatarios PDI

PDI	
TA	Acciones
5.1.	a. Realizar actividades de sensibilización dirigidas a los órganos unipersonales que tienen que ver con la docencia y la investigación (vicerrectores/as, jefes/as de departamento, jefes/as de servicio).
5.2.	a. Adecuar, de manera justificada, los criterios y requisitos definidos por los órganos competentes, para posibilitar la contratación de PDI con discapacidad (asociados/as, ayudantes doctores, contratados/as doctores, ...).
5.3.	a. Implantar políticas proactivas de acceso a doctorados, convocatorias de profesorado no permanente o interino, convocatorias de ayuda a la investigación y planes propios de becas, formación y proyectos de innovación docente.
6.1.	a. Gestionar, desde los órganos de decisión que corresponda, con el PDI con discapacidad, los ajustes razonables para el desempeño de la actividad docente e investigadora.
6.2.	a. Definir, desde la corresponsabilidad de los órganos competentes en la materia, criterios de prioridad transparentes respecto a los horarios y tamaño de los grupos.
6.3.	a. Coordinar, desde los departamentos, un plan de mentoría en las primeras etapas de la carrera docente e investigadora, conforme a las necesidades manifestadas por el PDI con discapacidad.
6.4.	a. Implementar un plan de acción positiva, de acuerdo al diagnóstico de necesidades, que facilite la incorporación en la docencia y la investigación de manera progresiva (reducción inicial de créditos de docencia, becarios de investigación...).
7.1.	a. Dar respuesta a las necesidades de apoyo en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición.
	b. Canalizar medidas de apoyo en el proceso de solicitud de acciones de I+D+i.
8.1.	a. Ejecutar la reserva de plazas para personas con discapacidad en la oferta anual de empleo público de PDI, de conformidad con lo pronunciado en la legislación (≥5%).
	b. Articular actividades de formación dirigidas a los órganos de gestión universitaria unipersonales y del PDI de los departamentos y facultades.
	c. Impulsar, desde el rectorado y CRUE, una adecuación de criterios para la incorporación del PDI con discapacidad en las universidades, por parte de ANECA.
	d. Garantizar la presencia de PDI con discapacidad en los órganos de representación, gobierno y sindical (Claustro, Consejo de Gobierno, Junta de Personal PDI, Comité de Empresa PDI...).
	e. Promover espacios de encuentro, jornadas o congresos para la difusión de actuaciones entre las universidades y con la colaboración de organismos y entidades externas.

Tanto los objetivos, ámbitos y tipos de actuación, así como las acciones, han sido consensuados por los diferentes grupos de trabajo implicados en el proyecto del Marco de autoevaluación. En el mes de julio de 2021, con el fin de contrastar la herramienta, se realizó una encuesta dirigida a todas las universidades siendo el objetivo “referir los tipos de actuación y acciones que serían de mayor importancia para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial”, dando respuesta a dos preguntas:

1. ¿Podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los tipos de actuación de las universidades?

2. ¿Podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión?

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta respecto al bloque D. Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e Investigador. Con objeto de acercarnos a los datos de una manera sistemática que nos permita una interpretación de estos ordenada y sencilla, se ilustra en primer lugar, la respuesta a la primera de las cuestiones, concerniente a la valoración del grado de importancia de los distintos tipos de actuación (escala '4-Muy importante' a '1-Muy poco o nada importante'). Posteriormente, se muestra el análisis de las respuestas a la segunda cuestión para conocer las acciones estimadas clave respecto a cada tipo de actuación (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).

Los datos surgen de las respuestas aportadas por 67 universidades que dieron respuesta a la encuesta, si bien todos los ítems no han sido respondidos por la totalidad de estas, variando entre las 63 y las 67 respuestas.

2.4.3.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Por lo que se refiere a este subtipo de destinatarios en cada uno de los ámbitos antes mencionados, a su vez, se han descrito tipos de actuación que pueden verse, junto a los estadísticos obtenidos de la respuesta de las universidades participantes, en la siguiente Tabla 2.4.10.:

Tabla 2.4.10. Grado de importancia a juicio de las universidades de los ámbitos de actuación con respecto al Personal de Administración y Servicios (escala '1-Muy poco o nada importante' a '4-Muy importante')

Ámbitos de actuación	Tipos de actuación	N	Media	Desv.Típ.
Procesos selectivos de acceso al empleo	Difusión de las convocatorias de empleo.	67	3,3	,73
	Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso.	67	3,3	,68
	Promoción del cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual.	63	3,3	,88
Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno	Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo.	67	3,6	,63
	Flexibilización de la jornada laboral.	65	3,1	,85
	Implicación de los servicios que tienen a su cargo personas con discapacidad con el asesoramiento de los servicios de apoyo.	64	3,4	,65
Promoción interna y carrera profesional	Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada.	65	3,3	,72
	Ajustes razonables en las pruebas.	65	3,5	,66

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	Estabilidad de la situación laboral.	64	3,3	,76
Política institucional y gobernanza	Desarrollo de actividades de sensibilización y formación.	67	3,5	,56
	Fomento de la movilidad nacional e internacional.	66	2,9	,85
	Fortalecimiento de la transparencia.	64	3,3	,70

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

En esta tabla se muestran el número de universidades que respondieron a cada uno de los ítems así como las puntuaciones medias y la desviación típica de la valoración de para cada uno de los tipos de actuación. A la vista de los datos, existe cierta homogeneidad en las puntuaciones, que se encuentran en su mayoría por encima de 3 puntos; es decir, que las universidades participantes consideran estos tipos de actuación entre importantes y muy importantes. El análisis complementario que nos proporcionan las medidas de dispersión nos indica que existe consenso entre las universidades en sus respuestas.

De entre todas las cuestiones, destaca el “Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo”. Ha sido esta la cuestión en el que un mayor número de respuestas inciden en la importancia de este elemento (63% de las universidades han considerado este tipo de actuación como muy importante). En el extremo opuesto, el fomento de la movilidad nacional e internacional ha obtenido la puntuación inferior, siendo considerada muy importante por tan solo un tercio de las universidades. No obstante, cabe volver a remarcar que, a excepción de la movilidad, todas las respuestas se encuentran en los extremos superiores de la escala de medida.

En la siguiente Figura 2.4.2. puede observarse, con más detenimiento, cómo las actuaciones relacionadas con la formación y sensibilización, los ajustes en las pruebas y el diagnóstico de necesidades son consideradas por más de la mitad de las universidades como elementos de la máxima importancia a tener en cuenta.

Figura 2.4.2. Porcentajes de respuestas que consideran “Muy importante” el tipo de actuación

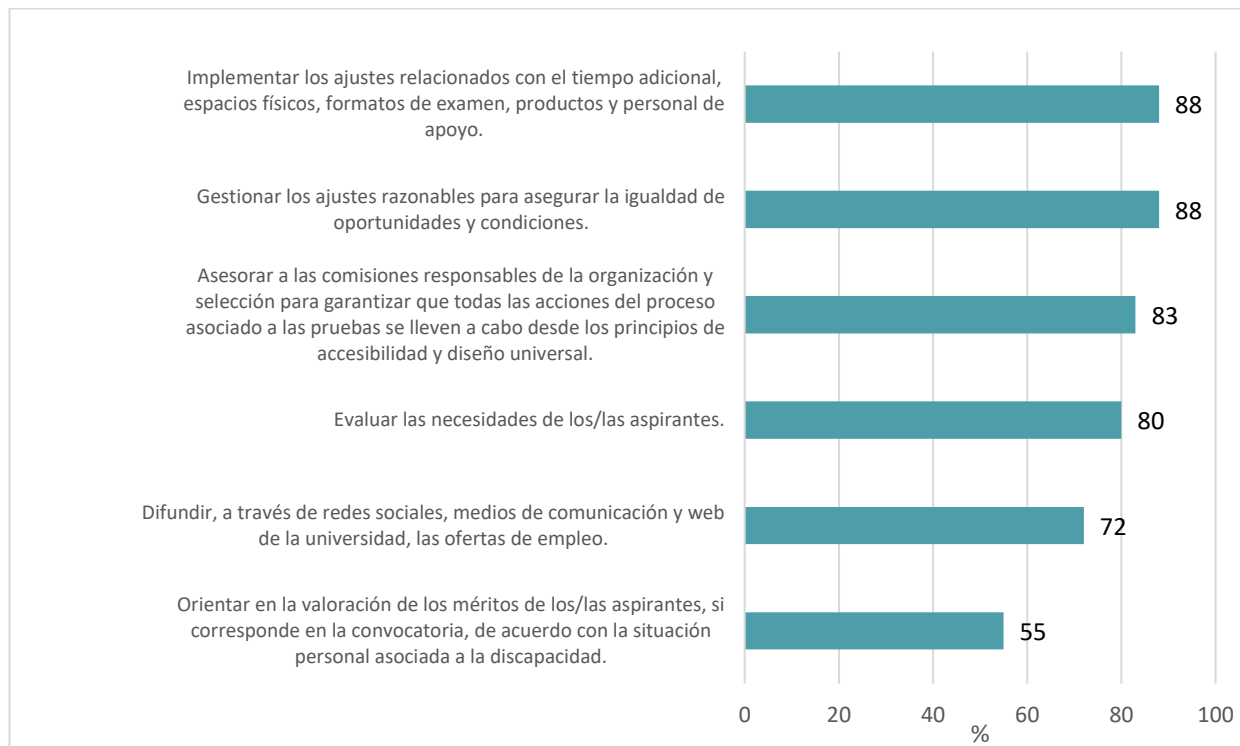


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Profundizando en cada uno de los ámbitos y tipos de actuación asociados, se describen brevemente los resultados más relevantes.

En lo que respecta al acceso al empleo, la mayor parte de las acciones planteadas han sido consideradas clave por una gran mayoría de las universidades.

Figura 2.4.3. Porcentaje de respuestas que consideran la acción como clave en el acceso al empleo



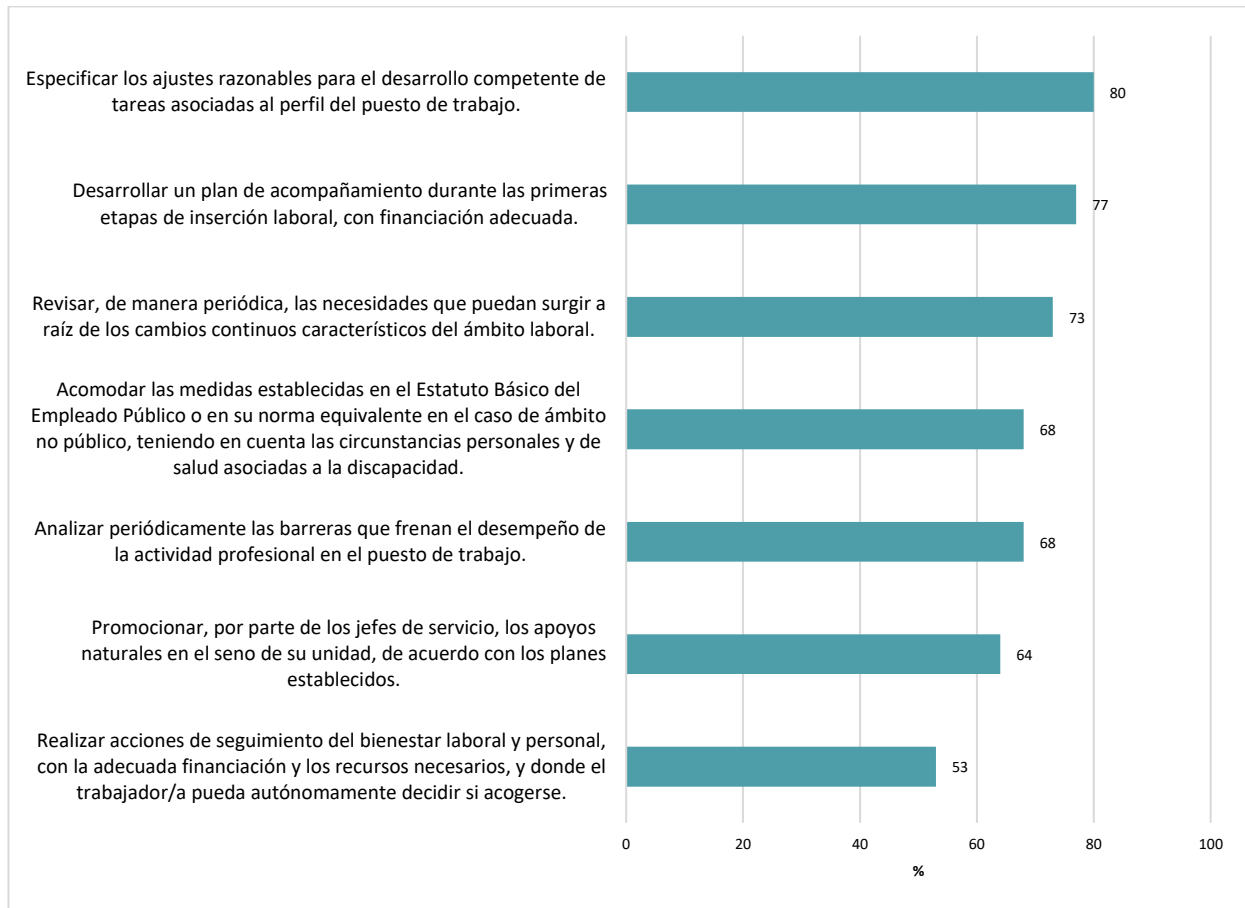
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Las acciones de orientación y difusión de un catálogo de puestos de trabajo han sido las que han obtenido las menores puntuaciones. Así, “Orientar en la valoración de los méritos de los/las aspirantes, si corresponde en la convocatoria, de acuerdo con la situación personal asociada a la discapacidad”, que ha sido considerada como acción clave para poco más de la mitad de las universidades (55%), en tanto que “la creación de un catálogo de puestos de trabajo que especifique las competencias necesarias para su desempeño y, especialmente, su difusión entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos que corresponda” ha sido considerada por menos de la mitad de las universidades.

Para el resto de las acciones planteadas se supera esta cifra estando, de promedio, en torno al 80% de las respuestas.

El segundo ámbito de actuación, que hacía referencia a los ajustes razonables en el puesto de trabajo, marca también diferencias en los distintos ítems. La Figura 2.4.4. recoge las puntuaciones de este grupo. Mientras que la concreción y especificación de las necesidades y los ajustes en el puesto de trabajo son consideradas mayoritariamente acciones clave, la posibilidad de realizar acciones de seguimiento o la promoción de apoyos naturales dentro de los servicios parecen suscitar menos acuerdo en cuanto a su importancia.

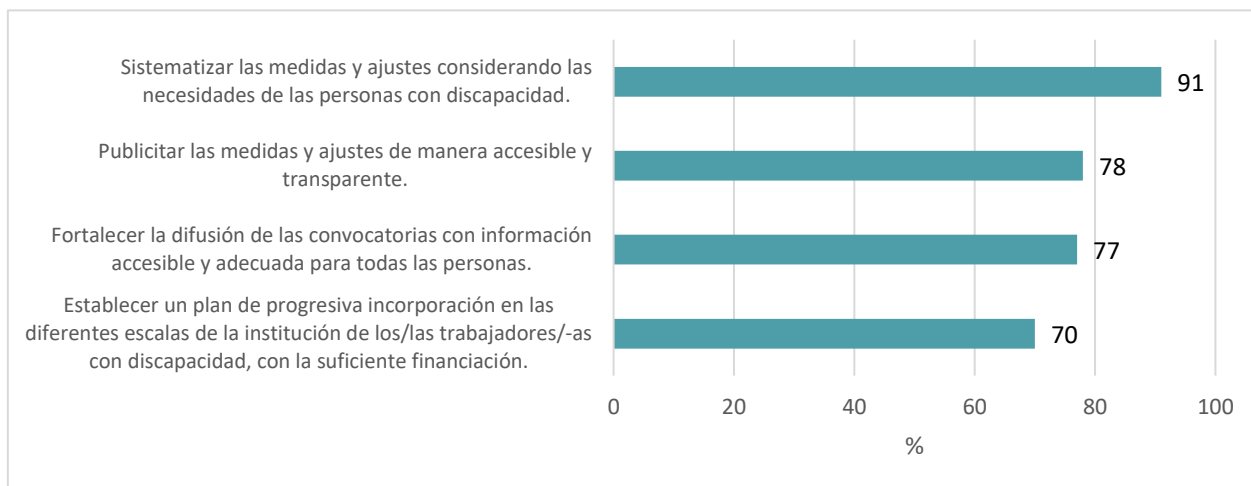
Figura 2.4.4. Porcentaje de respuestas que consideran la acción como clave en los ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

El tercer ámbito de actuación, que hace referencia a la promoción interna y la carrera profesional, ha focalizado en mayor medida las acciones clave, ya que el ítem con la menor puntuación “establecer un plan de incorporación en las diferentes escalas” ha sido señalado por el 70% de los respondientes, en tanto que la sistematización de las medidas y ajustes ha sido considerada la acción con más relevancia dentro de este ámbito, suscitando el acuerdo entre más del 80% de las universidades participantes (Figura 2.4.5.).

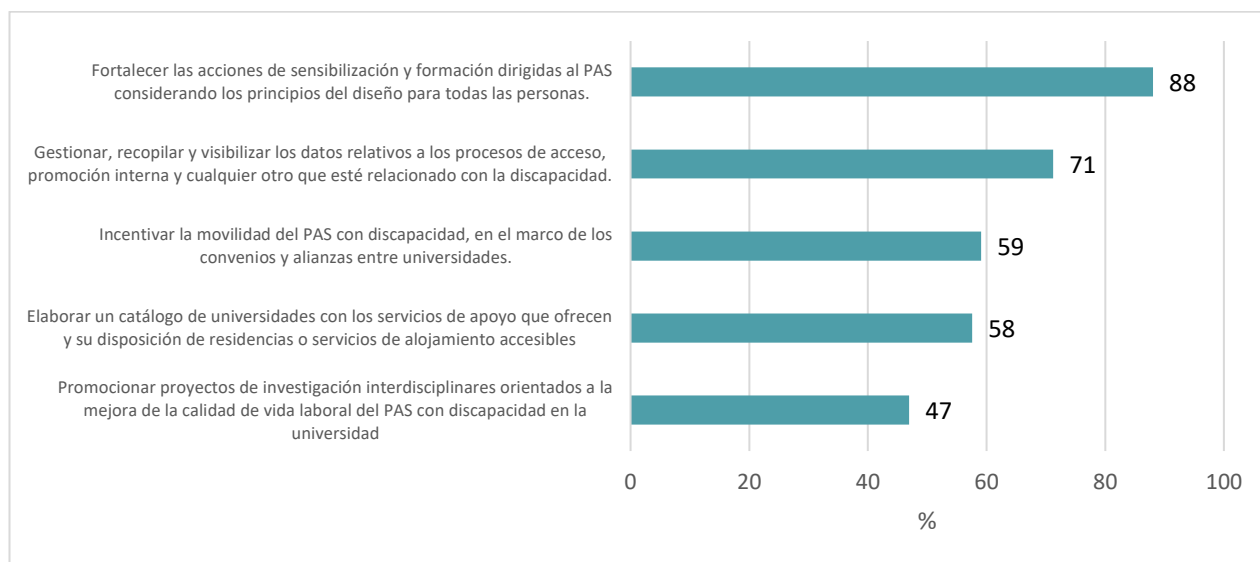
Figura 2.4.5. Porcentaje de respuestas que consideran la acción como clave en los ajustes razonables en la promoción interna y carrera profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

La Figura 2.4.6. recoge los datos correspondientes a la política institucional y la gobernanza.

Figura 2.4.6. Porcentaje de respuestas que consideran la acción como clave en la política institucional y gobernanza



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta.

En este caso, tal y como se muestra en la figura, encontramos algunas acciones a las que prácticamente la mitad de las universidades consideran menos relevantes, que son la incentivación de la movilidad, la elaboración de un catálogo de universidades con los servicios de apoyo que ofrecen y, especialmente, la promoción de proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida del PAS con discapacidad. Por otra parte, se detecta la importancia que las universidades otorgan

a la formación y sensibilización del PAS en el campo de la discapacidad, cuestión en la que casi el 90% de las universidades han considerado clave.

2.4.3.2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

En lo que respecta al Personal Docente e Investigador, en la Tabla 2.4.11. se presentan el número de universidades que han respondido a las cuestiones planteadas así como los estadísticos descriptivos con respecto a la importancia de cada uno de los ámbitos de actuación.

Tabla 2.4.11. Grado de importancia a juicio de las universidades de los ámbitos de actuación con respecto al Personal Docente e Investigador

Ámbitos de actuación	Tipos de actuación	N	M	Desv.Típ.
Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora	Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora	67	3,3	,73
	Fijación de baremos accesibles para la incorporación del PDI	64	3,2	,83
	Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación	65	3,4	,75
Adaptación del puesto de trabajo y del entorno	Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo	64	3,7	,59
	Organización de la docencia de acuerdo a las necesidades	67	3,2	,80
	Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación	64	3,1	,79
	Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación	66	3,0	,81
Desarrollo de la carrera docente e investigadora	Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación	65	3,1	,71
Política institucional y gobernanza	Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI con discapacidad	65	3,4	,56

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

La estructura de las cuestiones con respecto al PDI recogidas en la encuesta mantiene, en cierto modo, una estructura paralela a la expuesta para el PAS; en primer lugar, aborda los procesos de acceso para, a continuación, detenerse en los cambios y ajustes necesarios, la continuación de la carrera profesional y las relacionadas con la política institucional y la gobernanza.

Podría afirmarse que los resultados se acercan a los expuestos en la Tabla 2.4.10. Destacar, primeramente, que las puntuaciones vuelven a situarse entre los 3 y los 4 puntos, manifestándose así la importancia de estos procesos a juicio de las universidades. Del mismo modo, despunta el diagnóstico de necesidades como el ítem con la puntuación más alta. El asesoramiento, acompañamiento y la provisión de ayudas, por su parte, obtienen las puntuaciones más bajas. Sin embargo, al comparar ambas tablas es patente que las universidades han discrepado más a la hora

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

de valorar estas cuestiones en el profesorado, a excepción de la última pregunta que hace referencia al alineamiento de las políticas universitarias.

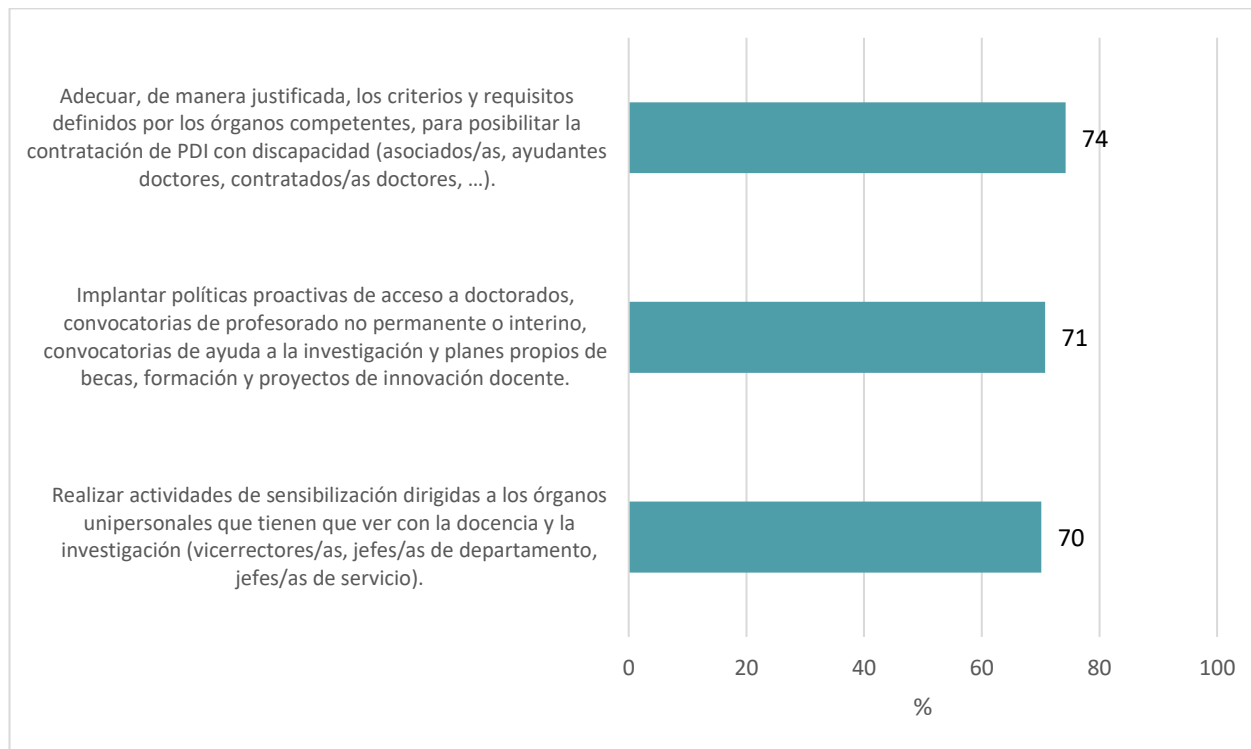
El análisis de para cuántas universidades estos ítems obtienen la máxima puntuación, más allá de las medias aritméticas, dibuja un panorama distinto, ya que en 7 de las 9 cuestiones planteadas, los porcentajes son inferiores al 50%, lo que nos indica cierta diferencia en la perspectiva de valoración en ambos colectivos, tal y como se puede constatar en la Figura 2.4.7.

Figura 2.4.7. Porcentajes de respuestas que consideran “Muy importante” el tipo de actuación



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Figura 2.4.8. Porcentaje de respuestas que consideran la acción como clave en procesos de acceso a la carrera docente e investigadora



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

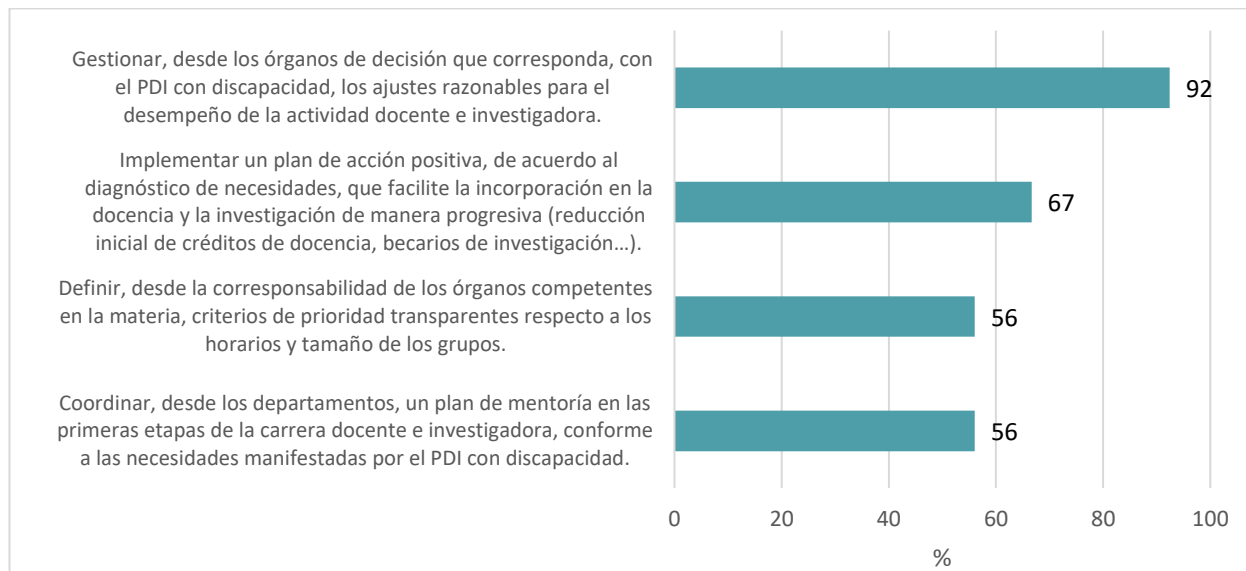
Entre los responsables de las políticas de contratación, la posible modificación o adecuación de los criterios de contratación es la cuestión que más universidades han considerado como clave, poco más del 74%, lo que nos indica que para tres cuartas partes de las universidades es necesario el abordaje de esta actuación.

En cuanto a los procesos de acceso a la carrera docente, se observa que más del 70% de las universidades estiman como clave las acciones que facilitan el acceso, ya sea en los contratos de profesorado no permanente o la necesidad de poner en marcha actividades de sensibilización, acercándose el porcentaje al 74%.

La Figura 2.4.9. aborda aquellas acciones relacionadas con la adaptación del puesto de trabajo y el entorno. En este caso, hay más discrepancia en las respuestas. Así, medidas de apoyo como planes de acción positiva, mentorías para el profesorado novel o la concreción de medidas como la elección de horario y/o grupos se encuentran entre el 50% y el 60% de las respuestas, lo que indica que para la mitad o poco más de las universidades estas son acciones clave, pero no así para las restantes.

La gestión de los ajustes para el desempeño de la labor docente e investigadora, por su parte, ha sido mayoritariamente señalada como una acción clave.

Figura 2.4.9. Porcentaje de respuestas que consideran la acción como clave en la adaptación del puesto de trabajo y del entorno



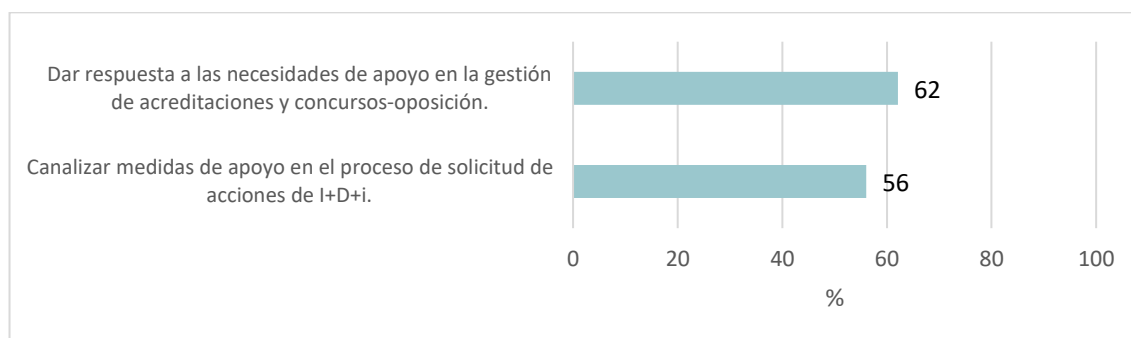
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Tras el acceso y la adaptación del puesto de trabajo, desde la encuesta se requería la valoración de distintas acciones para el desarrollo de la carrera docente e investigadora. En la Figura 2.4.10. se muestran los resultados de estas.

Ninguna de las acciones propuestas ha suscitado un apoyo mayoritario como clave a juicio de las universidades.

Así, entre el 50% y el 60% de las universidades participantes han considerado fundamental la puesta en marcha de acciones específicas para el profesorado con discapacidad en lo que se refiere tanto a los procesos de solicitud de acciones de I+D+i como en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición.

Figura 2.4.10. Porcentaje de respuestas como consideran la acción como clave en el desarrollo de la carrera docente e investigadora

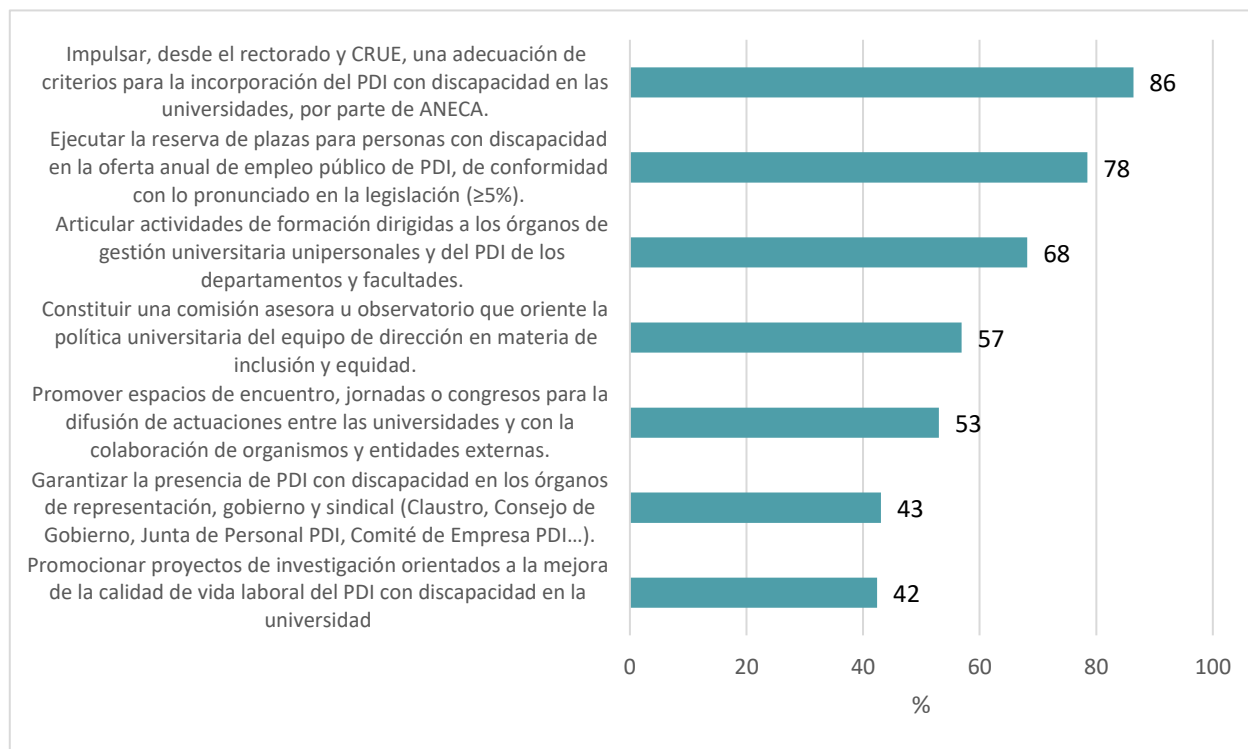


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

En último lugar, se plantearon cuestiones relacionadas con la política institucional y la gobernanza.

Como se observa en la Figura 2.4.11., las acciones que han recibido menos apoyo están relacionadas con la promoción de proyectos de investigación sobre la calidad de vida laboral del PDI con discapacidad y la participación en los distintos órganos de representación. En el otro extremo, la demanda a la CRUE para que insten a ANECA a la adecuación de criterios y la ejecución de la reserva de plazas han sido las cuestiones que se han acercado o han superado el 80% de las respuestas.

Figura 2.4.11. Porcentaje de respuestas que consideran la acción como clave en la política institucional y la gobernanza



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

2.4.4. CONCLUSIONES. PARA UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

A modo de síntesis final, se apuntan aquí, algunas cuestiones que compendian el progreso de este capítulo, con la intención de remarcar los aspectos clave objeto de reflexión para el cambio hacia una universidad inclusiva. El logro de los ODS de la Agenda 2030 es el horizonte por alcanzar, con el compromiso de las universidades de garantizar los derechos y valores para hacer efectiva la inclusión de las personas con discapacidad, específicamente del PAS y PDI.

El papel lo aguanta todo. Con anterioridad se ha comentado la brecha existente entre lo legislado y la presencia de PAS y PDI con discapacidad en la universidad. Al respecto, se quiere llamar la atención

sobre la autoridad de lo que está escrito (leyes, disposiciones, regulaciones, propósitos, etc.) porque tener una buena norma y/o buenas intenciones no es sinónimo de buenas prácticas, inclusivas en el caso que nos ocupa. A menudo, lo que se hace nos muestra incoherencias, contradicciones, tensiones y ausencias, que van creando obstáculos difíciles e, incluso, insuperables, desde el sistema universitario en general y de las propias universidades en particular. En este sentido, las cuadrículas académicas, administrativas y organizacionales, con sustento normativo, pueden frenar o impedir que personas con discapacidad accedan, en igualdad de oportunidades y condiciones, a plazas del cuerpo de PAS y de PDI; encontrando también frenos en su desarrollo profesional.

No menos significativo es, por una parte, el desajuste de algunos preceptos normativos en relación con el concepto de educación inclusiva; y, por otra parte, la incompatibilidad que existe entre diferentes normas (nacionales y/o universitarias) que cierran oportunidades, sobremanera al PDI (reflejado en el apartado 2). Tomar conciencia de los impedimentos es un primer paso hacia el fin que se propone con el 'Marco de autoevaluación'. Sin duda, cumplir el marco legal debería ser un imperativo, e indispensable también que los responsables del sistema universitario correlacionen su ordenamiento jurídico, con el objetivo de adherir funcionalidad a las actuaciones que se puedan desprender de este marco. No obstante, un entorno universitario verdaderamente inclusivo necesita, más allá de las normas, poner en jaque las múltiples barreras que todavía existen si la universidad se erige como socialmente responsable, es decir, ser un vehículo para fomentar la inclusión en *la sociedad*.

Las prisas nunca fueron buenas consejeras. Sin necesidad de tomar decisiones inmediatas, es relevante subrayar que el cambio y la mejora no pueden esperar. La propuesta de ámbitos y tipos de actuación y acciones del Marco de autoevaluación para garantizar los derechos del PAS y PDI con discapacidad, se plantea como proceso de análisis y reflexión compartida con proyección hacia la mejora; una apuesta decidida por la inclusión en la universidad que implique a todos los agentes de la comunidad universitaria, e involucre a otros que externamente tienen incidencia en el alcance de una efectiva igualdad de oportunidades.

A pesar de que el tiempo apremia, se sabe que los cambios no se producen de la noche a la mañana. Movilizarlos requiere un potente liderazgo que aúne un proyecto exigente, un plan estratégico y sistémico que produzca un efecto dominó; o en otras palabras, que origine una mudanza en todas las estructuras y en la dirección de conseguir un grado de inclusión acorde con los ODS. El Marco de autoevaluación es una oportunidad para asegurar el cambio y avanzar en actuaciones que incrementen la presencia del PDI y PAS con discapacidad en la universidad, con garantías de cumplir con el derecho a la igualdad de oportunidades y de realizar los ajustes necesarios en los procesos que componen cada uno de los ámbitos descritos en la Tabla 2.4.5.

Cuando una puerta se cierra, otra se abre. El alineamiento práctico –no solo en papel- de las universidades con los Objetivos de Desarrollo Sostenible debería ser un reto prioritario, en concreto el objetivo que remite a la construcción de una universidad inclusiva y equitativa que abrace a todas las personas, con discapacidad y con cualquier otra situación derivada o asociada a otras múltiples condiciones. Cuando nos referimos al PDI y PAS, la universidad está llamada a desempeñar un papel proactivo (abrir posibilidades), analizando los procesos que determinan y reproducen la exclusión (cerrando puertas) para activar mecanismos flexibles y dinámicos adheridos a la transformación institucional, en un sentido amplio. Una transformación que tenga impacto en la sociedad mediante

respuestas que contribuyan al desarrollo humano integral, como modelo de responsabilidad social universitaria (CRUE/Comisión de Sostenibilidad, 2015).

El componente social de la universidad es inherente a su naturaleza y parte de su razón de ser. No es suficiente contar con un discurso o ideario en este sentido, cabe trascender las palabras a la realidad. Y la realidad, con respecto al PDI y PAS, nos muestra que todavía queda camino para dar este paso esencial y articular acciones vinculadas con los derechos de las personas con discapacidad. “Los compromisos de la responsabilidad social y la sostenibilidad universitaria deben aplicarse también, de manera preferente, en el ámbito de las personas” (CRUE 2011, p. 25).

Lo que no se evalúa, se devalúa. Tal y como se ha observado en los apartados anteriores, el PDI y el PAS con discapacidad (sobre todo este último grupo) siguen estando infrarrepresentados, en mayor o menor medida, en el conjunto de las universidades. Para corregir esta tendencia se requiere ciertamente evaluar lo que se hace no solo porque se devalúa lo que no se evalúa, sino porque se pierde la oportunidad de transformación institucional basada en evidencias para la mejora continua. En concreto, el ejercicio de la autoevaluación debería entenderse como un proceso de potencialidades dirigido al cambio y al logro de la calidad de las universidades desde el punto de vista de la equidad y la inclusión, sustentada en los principios de igualdad, participación y no discriminación, de accesibilidad y diseño universal. El ejercicio de la autoevaluación debería entenderse, por otra parte, como un proyecto cíclico de reflexión, análisis y contraste, a partir de la recogida de evidencias. Un proyecto que, además de abarcar a todos los agentes, sea una apuesta esencialmente ética y política, decidida y firme, para actuar desde una concepción compleja de la discapacidad u otras condiciones que acompañan la vida de las personas.

La universidad, en este sentido, juega un rol NO neutral; cualquier decisión tiene consecuencias e implica un posicionamiento que genera, más-menos, apertura o clausura con efectos en las experiencias de las personas que constituyen la comunidad universitaria. La autoevaluación puede ser, por consiguiente, una potencia generadora de acciones que se nutren del análisis contextualizado a partir del cual se puede reconfigurar una organización universitaria atenta con la discriminación y, fundamentalmente, pensada por, con y para las personas, sin exclusiones.

De vuelta al inicio. Urge abandonar en las universidades una concepción deficitaria asociada a la discapacidad. Reconceptualizar este término junto al de vulnerabilidad puede hacer girar la universidad hacia una visión acoplada a los ODS y a los derechos de todas las personas. El reconocimiento de que las personas con discapacidad son titulares de derechos humanos es tan importante como la creación de condiciones que se adapten a todas las personas. Desde este enfoque se trata de asegurar la participación e inclusión plena y efectiva del PDI y PAS con discapacidad en la universidad.

Este aseguramiento conlleva a las universidades a transformar sus entornos y estructuras (políticas, cultura institucional y prácticas). El Marco de autoevaluación, en esta línea, entraña un proceso profundo de reconstrucción para que la equidad y la justicia social estén en todas las esferas. Además, esta herramienta ofrece la posibilidad de fortalecer la excelencia de las universidades, no solo en docencia e investigación, sino también como referente en valores democráticos para la sociedad y el progreso humano. Una herramienta que invita a pensar, reflexionar, escuchar, dialogar... a tomar decisiones y a actuar, a huir de certezas construidas históricamente en torno a la discapacidad, e

invita a que la universidad sea inclusiva, para todas las personas; en definitiva, a que sea una mejor universidad.

Como ya se ha puesto de manifiesto en este capítulo, quedan por delante retos o desafíos, pero ¿acaso no son estos los que movilizan los avances sociales y en todos los ámbitos del conocimiento? Quizá la respuesta a tres cuestiones clave active ese necesario y deseado desplazamiento hacia una universidad para todas las personas:

- ¿Por qué una universidad inclusiva?
- ¿Cómo podemos hacerlo?
- ¿Qué vamos a hacer en adelante?

Tabla 2.4.12. BLOQUE D. Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente Investigador (PDI).

Destinatario específico: Personal de Administración y Servicios		
Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
1. Procesos selectivos de acceso al empleo ³⁹	1.1. Difusión de las convocatorias de empleo entre los servicios públicos, entidades y actores externos relacionados con la discapacidad.	a. Difundir, a través de redes sociales, medios de comunicación y web de la universidad, las ofertas de empleo.
	1.2. Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones	<ul style="list-style-type: none"> a. Asesorar a las comisiones responsables de la organización y selección para garantizar que todas las acciones del proceso asociado a las pruebas se lleven a cabo desde los principios de accesibilidad y diseño universal. b. Evaluar las necesidades de los/las aspirantes. c. Gestionar los ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones. d. Orientar en la valoración de los méritos de los/las aspirantes, si corresponde en la convocatoria, de acuerdo con la situación personal asociada a la discapacidad. e. Implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo.

³⁹ ESG involucrados:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	1.3. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual, en las convocatorias de empleo ⁴⁰	<ul style="list-style-type: none"> a. Crear un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias/ capacidades funcionales para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno. b. Difundir el catálogo de puestos de trabajo entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos que corresponda
2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno ⁴¹	2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> a. Concretar necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo. b. Analizar periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo. c. Especificar los ajustes razonables para el desarrollo competente de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo. d. Revisar, de manera periódica, las necesidades que puedan surgir a raíz de los cambios continuos característicos del ámbito laboral.
	2.2. Flexibilización de la jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> a. Acomodar las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público o en su norma equivalente en el caso de ámbito no público, teniendo en cuenta las circunstancias personales y de salud asociadas a la discapacidad.
	2.3. Implicación de los servicios que tienen a su cargo personas con discapacidad con el asesoramiento de los servicios de apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> a. Desarrollar un plan de acompañamiento durante las primeras etapas de inserción laboral, con financiación adecuada. b. Realizar acciones de seguimiento del bienestar laboral y personal, con la adecuada financiación y los recursos necesarios, y donde el trabajador/a pueda autónomamente decidir si acogerse. c. Promocionar, por parte de los jefes de servicio, los apoyos naturales en el seno de su unidad, de acuerdo con los planes establecidos.
3. Promoción interna y carrera profesional ⁴²	3.1. Difusión de concursos de promoción interna	<ul style="list-style-type: none"> a. Fortalecer la difusión de las convocatorias con información accesible y adecuada para todas las personas.

⁴⁰ En atención a la legislación vigente

⁴¹ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad

7. Gestión de la información

9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

⁴² ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	y/o de contratación pública o privada.	
	3.2. Ajustes razonables en las pruebas.	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistematizar las medidas y ajustes considerando las necesidades de las personas con discapacidad. b. Publicitar las medidas y ajustes de manera accesible y transparente.
	3.3. Estabilidad de la situación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> a. Establecer un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as con discapacidad, con la suficiente financiación.
4. Política institucional y gobernanza ⁴³	4.1. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación.	<ul style="list-style-type: none"> a. Fortalecer las acciones de sensibilización y formación dirigidas al PAS considerando los principios del Diseño para Todas las Personas.
	4.2. Fomento de la movilidad nacional e internacional.	<ul style="list-style-type: none"> a. Incentivar la movilidad del PAS con discapacidad, en el marco de los convenios y alianzas entre universidades. b. Elaborar un catálogo de universidades con los servicios de apoyo que ofrecen y su disposición de residencias o servicios de alojamiento accesibles
	4.3. Fortalecimiento de la transparencia.	<ul style="list-style-type: none"> a. Gestionar, recopilar y visibilizar los datos relativos a los procesos de acceso, promoción interna y cualquier otro que esté relacionado con la discapacidad. b. Promocionar proyectos de investigación interdisciplinarios orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PAS con discapacidad en la universidad

Destinatario específico: Personal Docente Investigador

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora ⁴⁴	5.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.	<ul style="list-style-type: none"> a. Realizar actividades de sensibilización dirigidas a los órganos unipersonales que tienen que ver con la docencia y la investigación

8. Información pública

9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

⁴³ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad

8. Información pública

9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

⁴⁴ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad

5. Personal docente

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

		(vicerrectores/as, jefes/as de departamento, jefes/as de servicio).
	5.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI.	a. Adecuar, de manera justificada, los criterios y requisitos definidos por los órganos competentes, para posibilitar la contratación de PDI con discapacidad (asociados/as, ayudantes doctores, contratados/as doctores, ...).
	5.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación.	a. Implantar políticas proactivas de acceso a doctorados, convocatorias de profesorado no permanente o interino, convocatorias de ayuda a la investigación y planes propios de becas, formación y proyectos de innovación docente.
6. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno ⁴⁵	6.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo.	a. Gestionar, desde los órganos de decisión que corresponda, con el PDI con discapacidad, los ajustes razonables para el desempeño de la actividad docente e investigadora.
	6.2. Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades.	a. Definir, desde la corresponsabilidad de los órganos competentes en la materia, criterios de prioridad transparentes respecto a los horarios y tamaño de los grupos.
	6.3. Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación.	a. Coordinar, desde los departamentos, un plan de mentoría en las primeras etapas de la carrera docente e investigadora, conforme a las necesidades manifestadas por el PDI con discapacidad.
	6.4. Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación.	a. Implementar un plan de acción positiva, de acuerdo al diagnóstico de necesidades, que facilite la incorporación en la docencia y la investigación de manera progresiva (reducción inicial de créditos de docencia, becarios de investigación...).

⁴⁵ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad

5. Personal docente

7. Gestión de la información

8. Información pública

9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora ⁴⁶	7.1. Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> a. Dar respuesta a las necesidades de apoyo en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición. b. Canalizar medidas de apoyo en el proceso de solicitud de acciones de I+D+i.
8. Política institucional y gobernanza ⁴⁷	8.1. Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> a. Ejecutar la reserva de plazas para personas con discapacidad en la oferta anual de empleo público de PDI, de conformidad con lo pronunciado en la legislación ($\geq 5\%$). b. Articular actividades de formación dirigidas a los órganos de gestión universitaria unipersonales y del PDI de los departamentos y facultades. c. Impulsar, desde el rectorado y CRUE, una adecuación de criterios para la incorporación del PDI con discapacidad en las universidades, por parte de ANECA. d. Garantizar la presencia de PDI con discapacidad en los órganos de representación, gobierno y sindical (Claustro, Consejo de Gobierno, Junta de Personal PDI, Comité de Empresa PDI...). e. Promover espacios de encuentro, jornadas o congresos para la difusión de actuaciones entre las universidades y con la colaboración de organismos y entidades externas. f. Constituir una comisión asesora u observatorio que oriente la política universitaria del equipo de dirección en materia de inclusión y equidad. g. Promocionar proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI con discapacidad en la universidad

⁴⁶ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad

5. Personal docente

⁴⁷ ESG involucrados:

1. Política para asegurar la calidad

5. Personal docente

7. Gestión de la información

8. Información pública

9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

2.4.5. REFERENCIAS

- Alcaín Martínez, E., y Álvarez Ramírez G. (Coord.) (2015). *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: de los Derechos a los Hechos*. Tirant lo Blanch.
- Alcaín Martínez, E. y Medina-García, M. (2017). Hacia una educación universitaria inclusiva: realidad y retos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 4-19. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.530>
- CERMI (2020). *Universidad y discapacidad. La inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española*. Ediciones Cinca. <https://bit.ly/3PNJSPK>
- CERMI (2021). *El bienestar personal y social como derecho. Determinantes, indicadores y garantías de efectividad para las personas con discapacidad*. Ediciones Cinca. <https://bit.ly/3PQgdFJ>
- CERMI y Fundación ONCE (2020). Propuestas y recomendaciones para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en los procesos de acreditación de la ANECA. <https://bit.ly/3zF9mcD>
- Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. <https://bit.ly/3bekJyX>
- Costa-Renders, E.C. (2017). La inclusión de personas con discapacidad: la ecología de los saberes en la universidad. *Innovación Educativa*, 27, 219-234. <https://doi.org/10.15304/ie.27.4161>
- CRUE (2015). Institucionalización del Aprendizaje-Servicio como estrategia docente dentro del marco de la Responsabilidad Social Universitaria para la promoción de la Sostenibilidad en la Universidad, Comisión de Sostenibilidad. <https://tinyurl.com/yckmyenj>
- CRUE (2017). Recomendaciones para el establecimiento de una reserva de plazas de Personal Docente e Investigador de las personas con discapacidad. Crue Universidades Españolas. <https://bit.ly/3cZyEK5>
- 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. <https://bit.ly/3Q7szZE>
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. <https://bit.ly/3cU0OWt>

- Márquez, C. (Dir.), de Lorenzo, R., y de Miguel, B. (2021). *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, CERMI. <https://bit.ly/3PLsL18>
- Kindelán Bustelo, M. (2015). Nuestro ordenamiento y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: una visión general sobre los retos pendientes. En E. Alcaín Martínez, y G. Álvarez Ramírez (Coord.), *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: de los Derechos a los Hechos* (pp. 56-67). Tirant lo Blanch.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. BOE núm. 131, de 2 de junio de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/06/01/14>
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 2013. <https://bit.ly/3TY71lc>
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/12/4>
- Ministerio de Educación. Secretaría General de Universidades (2011). *La responsabilidad social de la universidad y el desarrollo sostenible*. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/d/14925/19/0>
- Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://bit.ly/2V0fnOn>
- Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. BOE núm. 241, de 8 de octubre de 2007. <https://bit.ly/3Q5RxZD>
- Real Decreto 102/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. BOE núm. 64, de 15 de marzo de 2019. <https://bit.ly/2W2cbxy>
- 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. BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://bit.ly/3vrrXq4>
- 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. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015. <https://bit.ly/3JfPYG9>

- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2013). I Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad. Fundación Universia. <https://bit.ly/3Q38Yd7>
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2015). II Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad. Fundación Universia. <https://bit.ly/3oDXCAH>
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2017). III Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad. Fundación Universia. <https://bit.ly/3zHXdDP>
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2019). *Universidad y Discapacidad*. IV Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad. Fundación Universia. <https://bit.ly/3BrKNRz>
- FUNDACIÓN UNIVERSIA (2021). *Universidad y Discapacidad*. V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de las personas con discapacidad. Fundación Universia. <https://tinyurl.com/2p9fmr7u>

2.5. Bloque E. Sociedad en su conjunto.

Identificación de actuaciones clave en materia de mejora de la inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad

Universidad de Cádiz

Mayka García García

Universidad Miguel Hernández de Elche

Alicia Candela Capilla

Raúl Reina Vaillo

Universidad Politécnica de Catalunya (coordinación del capítulo)

Daniel Guasch Murillo

Universidad Ramon Llull

Pilar Dotras Ruscalleda

2.5.1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La universidad interactúa constantemente con el tejido social de su entorno, es un agente promotor de transformación social, a la vez que ejerce una función de servicio a las demandas de ésta en atención a las necesidades que en la misma se generan. De hecho, no puede entenderse su propia naturaleza sin analizar las interrelaciones desde y para la sociedad a la que pertenece.

Uno de los objetivos nucleares de toda universidad es la articulación de una educación superior de calidad e inclusiva, dos atributos que van de la mano, en cuanto que no es posible una educación superior de calidad si no sitúa en su visión la equidad sostenida desde los valores, principios y prácticas de la educación inclusiva. Y en este trabajo se concibe que el concepto de educación inclusiva va más allá del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la estructuración de las actividades académicas en las universidades. Es un proceso complejo que atraviesa a la institución como organización, también en su relación con la sociedad.

El abordaje de este capítulo, en cuanto que su foco se sitúa en la sociedad en su conjunto, se realiza desde una doble perspectiva de la educación inclusiva (Parrilla, 2002), la organizacional y la comunitaria. Desde una perspectiva organizacional, se puede apuntar que ya en el año 2001, en la guía "Index for Inclusion: developing learning and participation in schools" (Booth & Ainscow, 2001) se planteaba la necesidad de actuar en 3 dimensiones para poder alcanzar la inclusión educativa en

el contexto de una organización: crear culturas inclusivas, elaborar políticas inclusivas, y desarrollar prácticas inclusivas. Nótese como la primera dimensión en juego es la cultura. Es decir, la dimensión social en el marco educativo, asumiéndose en su sentido más amplio. A su vez, en esta misma dimensión, en la sección Construir comunidad se encuentra el indicador de la necesidad de *"garantizar que todas las instituciones de la comunidad están involucradas en el centro"* (p.63), aspecto clave que promulga la importancia de las relaciones a nivel de comunidad.

A nivel mundial, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) recogió este concepto en la *"Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación"* (UNESCO, 2017), en el año 2017. En ésta se explicita, tomando como referencia los trabajos de Dyson y otros (2004), que *"el paso a formas de trabajo más inclusivas y equitativas requiere cambios en la cultura en todo el sistema educativo"* (p. 24). La importancia y necesidad de mejora de los factores culturales ha ido poniéndose de manifiesto ininterrumpidamente en los estudios realizados. Llegando a reconocerse por la UNESCO en su estudio *"Resumen del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación: todos sin excepción"* (UNESCO, 2020) como uno de los mensajes principales: *"Un obstáculo central a la inclusión educativa es la falta de creencia en que esta sea posible y deseable"* (p. 9).

En el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), los ministros responsables de la Unión Europea (UE) aprobaron en su conferencia de Ereván, en el año 2015, el documento *"Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)"* (ESG, 2015), donde incorporan entre sus objetivos de garantía de la calidad del sistema educativo superior los conceptos de inclusión, cultura y sociedad. Así como en la conferencia de Roma, en el año 2020, aprobaron el documento *"Annex II. Principles and Guidelines to Strengthen the Social Dimension of Higher Education in the EHEA"* (EHEA, 2020), que incorpora la dimensión social y la inclusión entre sus principios: *"Principio 1. La dimensión social debe ocupar un lugar central en las estrategias de educación superior a nivel institucional y de sistema, así como a nivel del EEES y de la UE."* (p.1) y *"Principio 9. Las instituciones de educación superior deben garantizar que la participación de la comunidad en la educación superior promueva la diversidad, la equidad y la inclusión"* (p.6).

Por otro lado, el análisis de la interacción entre la universidad y la sociedad en su conjunto, desde una perspectiva comunitaria de la educación inclusiva, supone el reconocimiento mutuo de sinergias universidad-sociedad, sostenida desde la participación y las relaciones de cooperación (García, 2018); y a su vez, esta red de relaciones con instituciones y servicios externos, pueden ofrecer asesoramiento, acompañamiento y seguimiento ante las especificidades técnicas que configura la atención a la diversidad (Dotras, 2016).

En el Artículo 1 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU, 2001), las funciones de la universidad al servicio de la sociedad incluyen diversos tipos de acciones de carácter educativo, divulgativo, de desarrollo y transferencia de conocimiento y se nombra al Consejo Social como el órgano de participación de la sociedad en la universidad. Este debe ejercer como elemento de interrelación entre la sociedad y la universidad, sin embargo, si bien al Consejo Social le corresponde un papel de supervisión de las actividades que se realizan en la universidad, han de ser todos los agentes implicados en la misma los responsables de llevar a cabo acciones para con la sociedad para conseguir diferentes objetivos. De igual modo, se quiere llamar la atención en que en el contexto del desarrollo organizacional de las universidades, gran parte de sus políticas en el ámbito de la

interrelación a la que se hace referencia, están siendo incardinadas a través de lo que denominamos Responsabilidad Social Universitaria, para lo cual las instituciones han ido creando unidades funcionales, con frecuencia transversales, que van más allá de la extensión universitaria tradicional y se introducen en el ámbito práctico del compromiso con la acción, a la vez que se justifica como indica el Real Decreto 822/2021 que las universidades demuestren su compromiso social. Estas pueden suponer una palanca a la inclusión en cuanto que nos devuelven una mirada hacia la relación universidad-sociedad compleja, bidireccional, cooperativa y sostenida desde valores éticos.

Así mismo, en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, en el apartado de las Disposiciones Generales, expresa que la sociedad demanda a la Universidad que "(...) esos y esas profesionales surgidos de las universidades sean capaces de liderar (...) transformaciones para construir colectivamente una sociedad abierta al cambio, económica y medioambientalmente sostenible, tecnológicamente avanzada, socialmente equitativa, sin ningún tipo de discriminación por cuestiones de género, origen nacional o étnico, edad, ideología, religión o creencias, enfermedad, clase social, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y claramente alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)". (pp.119537-8). Demandas todas ellas que justifican el desarrollo de este capítulo por la afectación sobre la sociedad.

2.5.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS DESTINATARIOS

En el marco de actuación de la inclusión de personas con discapacidad, la universidad juega un papel importante, más allá de la mera formación de los futuros profesionales. Es un núcleo generador, depositario y diseminador de conocimientos, actitudes, sinergias y dinámicas. Por todo ello, deben tenerse en cuenta estas interacciones, desde una perspectiva amplia y profunda, de forma que permitan identificar el impacto en la sociedad y en la propia universidad. De hecho, estas interacciones resultan esenciales para los diferentes destinatarios que se describirán con posterioridad.

Este apartado presenta la singularidad que el destinatario de los servicios que presta la universidad es la sociedad, mientras que el estudiantado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios son agentes involucrados en dicha prestación. Es un elemento importante y diferenciador de los bloques anteriores, donde los destinatarios de los servicios de la universidad eran los colectivos anteriores.

A nivel conceptual, se han considerado 3 destinatarios principales en el marco de la sociedad.

- Entidades públicas, como por ejemplo universidades, administración pública local, autonómica o central, agencias de normalización, agencias de certificación, etc.
- Entidades sin ánimo de lucro, como por ejemplo entidades del tercer sector, movimiento asociativo, etc.
- Entidades privadas, como por ejemplo empresas, fundaciones, etc.

Cada una de estas entidades se caracteriza por tener tanto una naturaleza, objetivos y dinámicas muy diferenciadas. En la práctica, esta primera estructuración puede sintetizarse en un único destinatario,

la sociedad, en función del punto óptimo entre nivel de detalle que se requiera obtener en el análisis y la carga de trabajo necesaria para ello.

2.5.3. IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES CLAVE

Se ha elaborado una estructura jerárquica que sistematiza el análisis de las evidencias y permite incorporar los matices necesarios para caracterizar la actividad que la universidad presta a la sociedad. Esta estructura se fundamenta en el concepto amplio de discapacidad a partir de la definición que ofrece la Organización Mundial de la Salud en el documento “Clasificación Internacional de la Funcionalidad, de la Discapacidad y de la Salud” (OMS, 2001), así como en la “Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (ONU, 2006). Es decir, contempla toda aquella situación que vive una persona que ve restringida su participación en la sociedad, debido a una limitación en sus actividades, por causa de la interacción entre su condición personal y de salud y los factores contextuales de esta (ambientales y personales). Este concepto se explicita en las categorías de ámbito de actuación con el epígrafe “en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad” y se da por inherente en todas las entidades destinatarias, las actuaciones y las acciones.

En los ámbitos y en los tipos de actuación se proponen conceptos genéricos con el fin de permitir incorporar los distintos matices, necesarios para cada tipo de entidad destinataria, en la categoría de acciones principales. Esta elección permite un análisis sistemático y comparativo de las entidades definidas en el marco de actuación hacia la sociedad. Así como permite orientar las acciones principales hacia indicadores concretos que faciliten la identificación y medición de las evidencias aportadas por las universidades.

Asimismo, se han contemplado 4 ámbitos de actuación de la universidad hacia la sociedad, caracterizada por los 3 tipos de entidades anteriores. Las actuaciones realizadas en estos ámbitos se enmarcarán en las competencias propias a la universidad.

- **Sensibilización:** interpretándose como actuaciones orientadas al incremento de la atención, comprensión e interés en inclusión, por razón de discapacidad, y accesibilidad universal.
- **Cooperación:** se concibe como la materialización de acuerdos entre la universidad y entidades de la sociedad con el fin de mejorar la inclusión, por razón de discapacidad, y la accesibilidad universal.
- **Normalización:** se entiende por ello la naturalización de las experiencias de convivencia en la diversidad, encaminada a garantizar la plena inclusión de toda la comunidad.
- **Investigación:** asumiéndose como la generación de conocimiento y la transferencia del mismo, así como de tecnología orientada a la mejora de la inclusión, por razón de discapacidad, y la accesibilidad universal.

Finalmente, se han definido 5 tipos de actuación de la universidad hacia la sociedad, dentro de los ámbitos de actuación anteriores:

- Establecimiento de convenios: se entiende esta actuación como la formalización de las actuaciones de colaboración que realiza la universidad, pudiendo establecer actuaciones tanto marco como específicas.
- Generación de publicaciones: engloba las actuaciones de la universidad dedicadas a publicar el conocimiento y establecer referentes en inclusión, por razón de discapacidad, y accesibilidad universal, como artículos, normas, ponencias, etc.
- Participación en eventos: aglutina las actuaciones de la universidad en eventos como seminarios, jornadas, conferencias, etc., que tienen como finalidad mejorar la inclusión, por razón de discapacidad, y la accesibilidad universal.
- Implicación en redes temáticas y equipos multidisciplinares: se centra en las actuaciones orientadas a la creación y participación en redes de entidades y de grupos sociales específicos con el fin de mejorar la inclusión, por razón de discapacidad, y la accesibilidad universal.
- Asesoramiento y acompañamiento: se focaliza en las actuaciones en que la universidad asume un papel de entidad especialista objetiva y facilita la consecución de los objetivos marcados.

En la concreción de los tipos de actuación en acciones principales se ha considerado oportuno llegar a un equilibrio entre incorporar todos los matices que aportan la riqueza en el análisis y optimizar el esfuerzo de recopilación y análisis de dicha información. Por ello las acciones se concretan, temáticamente, en un máximo de dos acciones por tipo de actuación.

Debido al alcance de las actuaciones de la universidad con la sociedad, no existe una legislación concreta que la regule, debiéndose regir por la legislación específica correspondiente en cada caso. Y por tanto, no se incorpora en este bloque.

2.5.4. ANÁLISIS DE LAS ACTUACIONES PROPUESTAS POR LAS UNIVERSIDADES

Siguiendo la metodología propuesta para el desarrollo de este trabajo, que incluía la consulta a las propias universidades, se pueden identificar actuaciones que estas consideran claves cuando ponemos el foco en el papel que juega la sociedad en su conjunto, articulada a través de las relaciones bidireccionales que han sido descritas con anterioridad en un marco organizacional y comunitario.

La tabla del Anexo 1 de este bloque sintetiza las valoraciones de las universidades ante la importancia que aprecian en los tipos de actuación propuestos en la tabla 2.5.1. Una primera apreciación que puede ser realizada, observadas las respuestas en relación con los ámbitos de actuación, es precisamente que no se puede afirmar que las universidades prioricen ningún ámbito, ya que dependiendo de las acciones para cada tipo de actuación se señalan como clave una variedad amplia de ítems. Por tanto, resulta más relevante el desarrollo del análisis de dichas actuaciones y su naturaleza con objeto de identificarlas.

En el sentido manifestado los resultados del estudio arrojan que las universidades consideran clave, en primer lugar, las acciones que implican el desarrollo de convenios con entidades públicas, privadas y organizaciones sin ánimo de lucro. Y lo manifiestan así con independencia del ámbito (sensibilización, cooperación, normalización e investigación) o el tipo de actuación al que nos

refiramos dentro del marco establecido en este bloque, ya que en cada ámbito, este ítem alcanza una asignación de clave siempre por encima del 80% de los casos. En cuanto a la naturaleza de dichos convenios, el 95% de las universidades indican que son clave aquellos con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) para el desarrollo de investigación en inclusión de personas con discapacidad, investigación responsable y/o con perspectiva social, el 90% que lo son para la convocatoria de becas y ayudas e en idéntico porcentaje para propuestas de prácticas curriculares y extracurriculares. Le siguen los convenios para proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad (89%), de colaboración con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) (88%), para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento (83%), este último tanto en el ámbito de la cooperación (83%) como en el de la investigación (80%).

Además, se puede hacer notar en relación al ámbito de la sensibilización, que se destaca como actuación prioritaria desarrollar en la universidad eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma; por ejemplo, jornadas, charlas y talleres (82%).

Otra apreciación relevante que emerge del análisis de las respuestas es que en el caso de aquellas actuaciones que se refieren al tipo de actuación de publicaciones divulgativas para la sensibilización, o de publicaciones de experiencias de cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad, las universidades las consideran clave en un 58% en ambos casos. La tendencia de las respuestas cambia si dichas publicaciones se refieren a investigación (77%) o en el ámbito de la normalización a la adopción de medidas para el cumplimiento efectivo de lo regulado en materia de discapacidad (76%) o la generación de materiales (74%).

2.5.5. CONCLUSIONES

Fruto del análisis y debate llevado a cabo en el transcurso del desarrollo del marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad, en el ámbito de la relación entre la universidad y la sociedad en su conjunto, se han identificado un conjunto de agentes, actuaciones e indicadores. A pesar de que a nivel teórico se ha evidenciado la necesidad de contemplar la interacción entre la universidad y la sociedad para conseguir un sistema universitario inclusivo, ésta es todavía una asignatura pendiente. Y, por ello, la propuesta que se realiza en este trabajo debe considerarse como un punto de inicio e inflexión en la percepción y reflexión que la universidad tiene de su propia inclusión en la sociedad.

En la Tabla 2.5.1. se establecen 60 aspectos a considerar, sobre la base de 3 agentes, 4 ámbitos de actuación y 5 tipos de actuación. Además, pueden considerarse múltiples evidencias en cada aspecto, por lo que el número de evidencias a valorar puede crecer enormemente. Esta tabla puede sintetizarse en un subgrupo mínimo de tipos de actuación, agrupando las entidades y los ámbitos de actuación. En la etapa final de elaboración de este proyecto, se ha realizado la "Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades que serían de mayor importancia para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de

apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial” con el fin de priorizar y asegurar la idoneidad de los indicadores entre todas las universidades.

En dicha encuesta, los tipos de actuación que se perciben más importantes son los relacionados con el establecimiento de colaboraciones con entidades externas al sistema universitario. Estos posiblemente son también los más fácilmente cuantificables. A su vez, los tipos de actuación que se perciben con una menor importancia son los vinculados a la divulgación de los proyectos y actividades de la universidad en los temas de inclusión. Si bien el entorno universitario puede considerarse formado por comunidades especialistas, el conjunto de la sociedad no responde a este perfil. Ahí radica la propuesta de estos indicadores.

La elección final de los indicadores por parte de cada universidad podría oscilar en función de la precisión que se pretenda obtener. En caso de decidir minimizar el número de éstos, se recomienda agrupar en primera opción las entidades destinatarias y en segunda opción los ámbitos de actuación. Así como priorizar el establecimiento de convenios, la participación en eventos y la implicación en redes temáticas y equipos multidisciplinares.

La Universidad, como institución educativa de enseñanza superior, debe estar al servicio de la sociedad a la que se debe, especialmente del entorno social más próximo. Los diferentes niveles de gobierno y gestión de la Universidad deben ser objeto de análisis y evaluación para que las políticas de inclusión en esta materia no estén sujetas a los cambios cíclicos que la Universidad española está sujeta por los procesos democráticos de elección de sus equipos de Gobierno cada cuatro años. A este respecto, se recomienda la determinación de tres niveles jerárquicos de análisis:

- En el primer nivel se ubicaría el equipo de Gobierno de la Universidad, y por extensión sus Consejos de Gobierno y Claustro Universitario. La presencia o no de vicerrectorados o delegaciones del rector/a en materia de inclusión se antoja un factor determinante para poder implementar políticas inclusivas top-down. Por ello, sería muy recomendable el desarrollo de normativas de inclusión de las personas con discapacidad que recojan áreas clave para su plena participación en la etapa universitaria, haciendo que la Universidad sea un fiel reflejo de la sociedad actual. A su vez, este primer nivel debería liderar actuaciones de sensibilización sobre la diversidad de las personas para toda la comunidad universitaria, con el objetivo de garantizar una plena inclusión, y que esta actitud pueda traspasar a la sociedad en general. Tradicionalmente, es posible que nos hayamos centrado más en todo lo referente a la actividad académica y los ajustes razonables en el acceso, desarrollo de las enseñanzas, pruebas de evaluación y empleabilidad; debiendo implicar a otras áreas clave como los servicios de infraestructuras, tecnologías de la información, contratación de personal, extensión universitaria, entre otros.
- En un segundo nivel se encontrarían aquellas unidades funcionales que en la mayoría de ocasiones son dirigidas por personal docente e investigador, y que gestionan las políticas inclusivas en general y las de atención o apoyo a la discapacidad en particular. Se hace preciso que las personas a cargo de estas unidades funcionales tengan una formación y experiencia práctica y diligente en materia de inclusión, no sólo hacia adentro de la Universidad sino lo que se puede proyectar hacia fuera, es decir, hacia la sociedad.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Y en un tercer nivel nos encontraríamos las estructuras orgánicas donde figura el personal de administración y servicios que trabaja en el día a día con las personas con discapacidad. Éste es el personal que permanece estable con el paso de los años, recomendándose el establecimiento de unas directrices básicas e inamovibles que perduren a lo largo del tiempo, a pesar de los cambios que se puedan dar en los dos niveles anteriores. Su voz y su criterio deben ser escuchados para poder trabajar de manera colaborativa y donde toda la comunidad universitaria se sienta partícipe de las políticas inclusivas y de proyección de la Universidad hacia la sociedad en materia de inclusión.

Las actuaciones más valoradas por las universidades se focalizan en establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas, evidenciado en la tabla del Anexo 1 de este bloque. Ciertamente, una de las principales herramientas que dispone la Universidad española para proyectarse hacia la sociedad es la firma de convenios con otras entidades de su entorno. Ha sido común la suscripción de los denominados Convenios Marco, los cuales, muchas veces, presentan debilidades como la falta de un objeto claro de colaboración, que vaya más allá de una mera declaración de intenciones, o la débil designación de personas encargadas de su impulso y seguimiento. Respetando la idiosincrasia y normativa interna de cada Universidad, recomendamos apostar por la suscripción de convenios específicos donde quede claramente identificado el objeto y periodo de la colaboración, las obligaciones de cada una de las partes, las personas encargadas para su impulso y seguimiento, sin olvidar su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, especialmente en lo que respecta a los objetivos #4 de educación de calidad, #10 reducción de desigualdades y #17 alianzas para lograr los objetivos.

Tabla 2.5.1. BLOQUE E. Sociedad en su conjunto. Identificación de actuaciones clave en materia de mejora de la inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad⁴⁸

Destinatario específico: Entidades públicas		
Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	1.1. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas.	a. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas.

⁴⁸ ESG vinculados:

7.Gestión de la información: recopilar, analizar y utilizar la información pertinente para la gestión eficaz de los programas o acciones contempladas

8.Información pública

9.Segumiento continuo y evaluación periódica de los programas

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

<p>1.2. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Por ejemplo, la publicación de experiencias vividas en primera persona, buenas prácticas, etc.</p>
<p>1.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.</p>	<p>a. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como, por ejemplo, jornadas, charlas y eventos.</p> <p>b. Desarrollar en la universidad eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Por ejemplo, jornadas, charlas y talleres.</p>
<p>1.4. Colaborar en redes temáticas de entidades públicas y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Colaborar en redes temáticas de entidades públicas y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad. Como por ejemplo, en la narración de experiencias vividas en primera persona, buenas prácticas, etc.</p>
<p>1.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.</p>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

2. Actuaciones de cooperación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	2.1. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas.	a. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas. Como convenios para la cofinanciación de actividades de cooperación, convenios para el desarrollo de actividades conjuntas, etc.
	2.2. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación, en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	a. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación, en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como, por ejemplo, la publicación de artículos en medios de comunicación.
	2.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	a. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como, por ejemplo, la propuesta de charlas, talleres, etc. para desarrollar en la universidad.
	2.4. Colaborar en redes temáticas de entidades públicas y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	a. Colaborar en redes temáticas de entidades públicas y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad. Como, por ejemplo, la conformación de grupos de trabajo, el intercambio de experiencias, etc.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	<p>2.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad, aportando información sobre posibilidades de cooperación/apertura de espacios de colaboración entre entidades públicas y universidad. b. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad en el diseño y desarrollo de acciones de cooperación.
<p>3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad</p>	<p>3.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades públicas. Como, por ejemplo, convenios para la convocatoria de becas y ayudas, propuestas de prácticas curriculares y extracurriculares y proyectos de Aprendizaje y Servicio.
	<p>3.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Por ejemplo, proponiendo la adopción de medidas para el cumplimiento efectivo de lo regulado en materia de discapacidad.
	<p>3.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como la promoción del diseño para todas las personas.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	
	3.4. Colaborar en redes temáticas de entidades públicas y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	a. Colaborar en redes temáticas de entidades públicas y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad. Por ejemplo, en el análisis continuo de la accesibilidad por grupos multidisciplinares, o la formación de grupos de contextos específicos.
	3.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad. Como la participación en proyectos legislativos y normativos en inclusión de personas con discapacidad.
4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	4.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades públicas.	a. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades públicas. Como convenios con entidades públicas para el desarrollo de investigación responsable y/o con perspectiva social.
	4.2. Generar publicaciones divulgativas sobre	a. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	<p>procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.</p>	<p>dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como la publicación de los resultados de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>
	<p>4.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.</p>	<p>a. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como, por ejemplo, la co-organización de eventos científicos; o la participación en eventos científicos de entidades públicas aportando resultados de investigación universitaria (transferencia).</p>
	<p>4.4. Colaborar en redes temáticas de entidades públicas y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Colaborar en redes temáticas de entidades públicas y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad. Como la difusión de convocatorias de investigación, la facilitación de datos, o la incorporación de entidades públicas a redes temáticas y equipos multidisciplinares universitarios.</p>
	<p>4.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de procesos y proyectos de</p>	<p>a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

investigación en inclusión de personas con discapacidad.	
--	--

Destinatario específico: Entidades sin ánimo de lucro		
Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
5. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	5.1. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro.	a. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro.
	5.2. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	a. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como la publicación de artículos en medios de comunicación o la difusión de campañas relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad.
	5.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades sin ánimo de lucro, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	a. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades sin ánimo de lucro, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma, como jornadas, charlas y eventos de las entidades. b. Realizar en la universidad eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades sin ánimo de lucro, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma, como charlas, talleres, etc.
	5.4. Colaborar en redes temáticas de entidades	a. Colaborar en redes temáticas de entidades sin ánimo de lucro y equipos multidisciplinares públicos sobre

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	sin ánimo de lucro y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	<p>sensibilización en inclusión de personas con discapacidad, con la finalidad de la creación de grupos y organismos de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.</p> <p>b. Colaborar en redes temáticas de entidades sin ánimo de lucro del tercer sector sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.</p>
	5.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades sin ánimo de lucro en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	<p>a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades sin ánimo de lucro en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad. Como participar en comités y grupos de referencia para el asesoramiento en temas de inclusión a las personas con discapacidad.</p>
6. Actuaciones de cooperación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	6.1. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro.	<p>a. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro. Como, por ejemplo, convenios en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad, convenios de cofinanciación de actividades o convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento.</p>
	6.2. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	<p>a. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como la publicación de artículos en medios de comunicación.</p>
	6.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con	<p>a. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades sin ánimo de lucro, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como por ejemplo, el intercambio de</p>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	<p>discapacidad conjuntamente con entidades sin ánimo de lucro, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.</p>	<p>experiencias, la facilitación de acceso a recursos universitarios o llevar a cabo acciones de ocio compartido.</p>
	<p>6.4. Colaborar en redes temáticas de entidades sin ánimo de lucro y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Colaborar en redes temáticas de entidades sin ánimo de lucro y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.</p>
	<p>6.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades sin ánimo de lucro en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades sin ánimo de lucro en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad. Tanto en el asesoramiento en proyectos sobre inclusión de personas con discapacidad como en la participación en proyectos de voluntariado.</p>
<p>7. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad</p>	<p>7.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades sin ánimo de lucro.</p>	<p>a. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades sin ánimo de lucro. Como convenios en proyectos de normalización en inclusión de personas con discapacidad.</p>
	<p>7.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con</p>	<p>a. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como la publicación de normas, materiales y guías para la</p>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

<p>discapacidad con entidades sin ánimo de lucro dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.</p>	<p>normalización de la inclusión de personas con discapacidad.</p>
<p>7.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades sin ánimo de lucro, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.</p>	<p>a. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades sin ánimo de lucro, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como la participación en proyectos de Aprendizaje-Servicio.</p>
<p>7.4. Colaborar en redes temáticas de entidades sin ánimo de lucro y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Colaborar en redes temáticas de entidades sin ánimo de lucro y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad. Como la creación y participación en grupos y organismos de normalización en inclusión de personas con discapacidad o la participación en proyectos de vida independiente.</p>
<p>7.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades sin ánimo de lucro en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades sin ánimo de lucro en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad. Como la participación en proyectos legislativos y normativos en inclusión de personas con discapacidad.</p>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

8. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	8.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades sin ánimo de lucro.	a. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades sin ánimo de lucro. Como, por ejemplo, convenios en proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad o convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento.
	8.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	a. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades sin ánimo de lucro dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como la publicación de los resultados de investigación en inclusión de personas con discapacidad o la participación en comités científicos y editoriales de revistas científicas.
	8.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades sin ánimo de lucro, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	a. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades sin ánimo de lucro, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como la participación en comités científicos de congresos, jornadas, etc.
	8.4. Colaborar en redes temáticas de entidades sin ánimo de lucro y equipos	a. Colaborar en redes temáticas de entidades sin ánimo de lucro y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad. Como la participación en comités éticos de

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	<p>multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>investigación o la creación y participación en grupos y organismos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>
	<p>8.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades sin ánimo de lucro en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades sin ánimo de lucro en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad. Como la participación e impulsión en el co-diseño de proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>

Destinatario específico: Entidades privadas

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Acciones principales para cada tipo de actuación
9. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	9.1. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas.	<p>a. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas.</p>
	9.2. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	<p>a. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como la publicación de artículos en medios de comunicación o la difusión de campañas relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad.</p>
	9.3. Participar en eventos sociales	<p>a. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente</p>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades privadas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	<p>con entidades privadas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma, como jornadas y charlas.</p> <p>b. Realizar en la universidad eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades privadas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma, como charlas, talleres, etc.</p>
	9.4. Colaborar en redes temáticas de entidades privadas y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	a. Colaborar en redes temáticas de entidades privadas y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad. Por ejemplo, en la creación y participación en grupos y clusters de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad o en la colaboración con entidades del sector de la inclusión de personas con discapacidad.
	9.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades privadas en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades privadas en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad. Como participar en comités y grupos de referencia para el asesoramiento en temas de inclusión de personas con discapacidad.
10. Actuaciones de cooperación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	10.1. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas.	a. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas. Como, por ejemplo, convenios en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad; convenios de mecenazgo o cofinanciación de actividades o convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento.
	10.2. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad	a. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como la publicación de artículos en medios de comunicación.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	
	10.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades privadas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	a. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades privadas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como el intercambio de experiencias, la facilitación de acceso a recursos universitarios o el mecenazgo de actividades.
	10.4. Colaborar en redes temáticas de entidades privadas y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	a. Colaborar en redes temáticas de entidades privadas y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad. Como, por ejemplo, en la creación y participación en grupos y redes de apoyo en inclusión de personas con discapacidad.
	10.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades privadas en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades privadas en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad. Como el asesoramiento en proyectos sobre inclusión de personas con discapacidad.
11. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	11.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades privadas.	a. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades privadas. Como convenios en proyectos de normalización en inclusión de personas con discapacidad.

<p>11.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como la publicación de normas, materiales y guías para la normalización de la inclusión de personas con discapacidad.</p>
<p>11.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades privadas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.</p>	<p>a. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades privadas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como la participación en proyectos de Aprendizaje-Servicio.</p>
<p>11.4. Colaborar en redes temáticas de entidades privadas y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Colaborar en redes temáticas de entidades privadas y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad. Como la creación y participación en grupos y organismos de normalización en inclusión de personas con discapacidad o la participación en proyectos de vida independiente.</p>
<p>11.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades privadas en el marco de procesos y actuaciones de</p>	<p>a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades privadas en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad. Como la participación en proyectos legislativos y normativos en inclusión de personas con discapacidad.</p>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	normalización en inclusión de personas con discapacidad.	
12. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	12.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades privadas.	a. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades privadas. Como convenios para la realización de investigaciones en inclusión de personas con discapacidad o creación de cátedras en pro de la investigación en inclusión o convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento.
	12.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	a. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades privadas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como la publicación de los resultados de investigación en inclusión de personas con discapacidad, la participación en comités científicos y editoriales de revistas científicas o la difusión de convocatorias de investigación promovidas por la entidad.
	12.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades privadas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	a. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades privadas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como la participación en comités científicos de congresos, jornadas, etc.
	12.4. Colaborar en redes temáticas de entidades	a. Colaborar en redes temáticas de entidades privadas y equipos multidisciplinares públicos en procesos y

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	<p>privadas y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad. Como la participación en comités éticos de investigación o la creación y participación en grupos y organismos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>
	<p>12.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades privadas en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades privadas en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad. Como la participación e impulsión en el co-diseño de proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.</p>

2.5.6. ANEXO

Anexo 1. Valoración de los ámbitos y actuaciones propuestas por parte de Entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas (puntuación 1 a 4).

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Media	Desv. típ.	N
1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad.	1.1. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	3,5	0,59	67
	1.2. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	3,2	0,67	65
	1.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	3,3	0,66	67
	1.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	3,3	0,68	65
	1.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	3,0	0,82	67
2. Actuaciones de cooperación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	2.1. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	3,5	0,56	65
	2.2. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación, en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	3,0	0,74	61
	2.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	3,1	0,74	64
	2.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos	3,2	0,69	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.			
	2.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	3,1	0,77	65
3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	3.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	3,4	0,58	66
	3.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	3,1	0,69	63
	3.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	3,0	0,78	65
	3.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	3,0	0,71	63
	3.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	3,0	0,78	62
4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	4.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	3,4	0,60	67
	4.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	3,1	0,74	65
	4.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad	3,1	0,74	64

	conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.			
	4.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	3,2	0,75	64
	4.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	3,0	0,79	65

2.5.7. REFERENCIAS

- Booth, T., & Ainscow, M. (2001). *Index for Inclusion: developing learning and participation in schools*. Centre for Studies in Inclusive Education. <http://www.csie.org.uk/resources/inclusion-index-explained.shtml>
- Dotras Rusalleda, P (2016). *Universitat i inclusió: contribució a l'establiment d'indicadors de canvi* [Tesi doctoral]. Universitat Ramon Llull. <http://hdl.handle.net/10803/352464>
- European Higher Education Area (EHEA) (2020). Annex II. Principles and Guidelines to Strengthen the Social Dimension of Higher Education in the EHEA. EHEAROME20. http://eha.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique_Annex_II.pdf
- European Association for Quality Assurance in Higher Education (2015). *Quality assurance takes into account the needs and expectations of students, all other stakeholders and society*. EURASHE.
- García, M. (2018). *Educación Inclusiva. Proyecto docente e investigador*. Universidad de Cádiz.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>
- OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionalidad, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. IMSERSO. <https://bit.ly/3xa227d>
- ONU (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Naciones Unidas. <https://bit.ly/3d2E0UQ>
- Parrilla Latas, Á. (2002). *Acerca del origen y el sentido de la educación inclusiva*. *Revista de Educación*, 237, 11-29. <https://bit.ly/3QAuiqc>
- Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/09/28/822>

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- UNESCO (2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259592>
- UNESCO (2020). *Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://bit.ly/3eDgb6o>

03.

Revisión de actuaciones clave en materia de mejora de la inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico

3.1. Propuesta de una guía de autoevaluación

Universidad Autónoma de Madrid (coordinación del capítulo)

Cecilia Simón

Universidad de Córdoba

María García-Cano Torrico

Universidad de Salamanca

Emiliano Díez Villoria

Universitat de València Estudi General

M. Celeste Asensi Borrás

3.1.1. INTRODUCCIÓN

La herramienta *Autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad* se ha construido con el objeto de servir de guía a las universidades en los procesos de mejora de la inclusión de las personas con discapacidad en la universidad. Entendiendo que los procesos de inclusión afectan de forma global a las instituciones y no constituyen puntos de llegada sino procesos en tránsito, la herramienta que se presenta ha sido desarrollada tanto para identificar fortalezas y necesidades de mejora, como para servir de orientación a la hora de planificar el cambio de mejora. Por lo tanto, se trata de un instrumento para utilizarse de forma contextual, particular, acorde a la historia, los recursos y las posibilidades de cada universidad, sin perder de vista las normas legales, que son obligatorias para todas ellas.

Esta herramienta no ha sido diseñada para, una vez completada, establecer comparaciones entre universidades, ser etiquetadas a partir de los resultados de la misma y, mucho menos, ser sancionadas. Más bien pretende dirigir una estrategia para identificar el “mapa de sitio” de cada una de ellas y poder cartografiar el trabajo a favor de la inclusión de las personas con discapacidad en su institución. De hecho, se trata de un documento de uso interno para la propia institución que no tiene que ser presentado a ninguna entidad externa. Por eso, su diseño y, de forma prioritaria la última parte (Resultados de la Evaluación y Evaluación para la mejora), está planteada como una fórmula de trabajo para provocar la reflexión, el diálogo, la coordinación, el compromiso colectivo y la acción de distintos agentes, servicios y grupos de interés. En este sentido, pretende ayudar a la transformación de la institución (sus culturas, políticas y prácticas) a través de un proceso de trabajo estructurado a partir de sus propios intereses, historia, condicionantes, así como de los compromisos que asuma para ello.

La estructura se ha organizado en bloques, tipos de actuación y acciones concretas consensuados por los grupos de trabajo participantes en el proyecto promovido por la Aneca (*Proyecto para la creación de un marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad*). Además, se ha atendido a los *Criterios y Directrices para la Garantía de calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG)*, a pesar de haberse detectado cierta rigidez en su proyección por presentarse excesivamente centrados en el sector de estudiantes y el desarrollo de las titulaciones. Por ello, esta herramienta ha ampliado su alcance adoptando una visión más holística tanto en relación con la estructura organizativa y de funcionamiento de las instituciones universitarias, como en alusión a sus distintos estamentos implicados (profesorado, estudiantes, personal de administración y servicios y relaciones con la sociedad).

Para trabajar con esta herramienta, se ha de tener en cuenta que el ámbito de actuación que contempla es la universidad en su conjunto. No se ha diseñado para escoger un “nivel concreto” y utilizarlo como “caso” (ya sea una facultad, un servicio o una titulación particular). En la medida de lo posible el procedimiento deberá integrarse en los ya existentes, pues no se trata de duplicar o generar estructuras paralelas al funcionamiento cotidiano. La Guía está diseñada para atravesar todos los procedimientos, identificar si se diseñan y se actúa desde una perspectiva inclusiva, de forma que sea el propio trabajo con la herramienta el que contribuya a la creación de esta cultura en la institución.

La Guía se organiza en 5 bloques. Los dos primeros pretenden valorar las actuaciones relacionadas con la organización institucional y se divide en dos: Bloque A Organización y gobernanza y Bloque B Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad. Los tres siguientes se orientan a destinatarios concretos: Bloque C Estudiantado, Bloque D Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI) y Bloque E Sociedad. Cada universidad podrá decidir si quiere realizar un análisis de todos los bloques o solo de algunos en función de sus propios intereses; aunque se aconseja que los de carácter transversal (Bloque A y Bloque B) siempre sean sometidos a valoración.

En este documento, la Guía para la autoevaluación de la inclusión de las personas con discapacidad en la universidad se presenta en formato papel, lo que no es óbice para su diseño en formato digital por parte de ANECA, lo cual tal vez facilitaría el proceso de autoevaluación y mejora a las universidades. El equipo de trabajo que ha dado forma a esta herramienta es consciente de ello, y así se lo ha propuesto a Aneca. El desarrollo de un formato digital y *on line* facilitaría a las universidades el depósito de la información para contrastar y compartir a lo largo del tiempo el trabajo realizado y las acciones emprendidas que pueden ser de utilidad o servir de referencia para otras universidades.

3.1.2. OBJETIVOS

La herramienta “Autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad” responde a objetivos organizados según destinatarios. En particular, desde una visión centrada en la **institución**, las universidades se plantean:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

1. Fomentar que en la gobernanza y organización de las instituciones de educación superior se incorpore la perspectiva inclusiva.
2. Promover los procesos de evaluación y mejora de la calidad de las actuaciones de la universidad en materia de inclusión

Todo ello para que, también en pro de la mejora de la calidad de los sistemas educativos, las instituciones de educación superior busquen además convertirse en organizaciones más eficaces y transparentes capaces de rendir cuentas a la sociedad desde el fortalecimiento de sus sistemas de gobernanza y gestión.

Desde una visión **orientada hacia el estudiantado**, la guía propone como objetivos:

1. Potenciar el derecho a la educación inclusiva, la no discriminación y la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso, permanencia y promoción de las personas con discapacidad a la educación superior, así como, a lo largo de su transición.
2. Garantizar, siguiendo los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), los apoyos necesarios para eliminar los obstáculos en el progreso académico del alumnado con discapacidad.
3. Promover la participación y representación de las personas con discapacidad y necesidades de apoyo en los distintos ámbitos de la vida universitaria, así como, en los programas de movilidad nacional e internacional.
4. Generar entornos de aprendizaje basados en estrategias de diseño curricular inclusivas como, por ejemplo, el Diseño Universal para el Aprendizaje.
5. Fomentar y fortalecer el empoderamiento de las personas con discapacidad.
6. Favorecer la empleabilidad del estudiantado con discapacidad, a través de una formación teórica y práctica acorde a las exigencias del mercado laboral.
7. Contribuir a la formación de futuros profesionales para garantizar una sociedad inclusiva mediante la formación curricular en accesibilidad y diseño para todos.

Desde una visión orientada hacia **Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente Investigador (PDI)**, con la guía se pretende que las universidades trabajen los siguientes objetivos:

1. Promover la incorporación de las personas con discapacidad a los colectivos de PAS y PDI estableciendo las medidas de apoyo y adaptación, con los ajustes necesarios, que garanticen la igualdad de oportunidades.
2. Garantizar los apoyos necesarios para eliminar los obstáculos en el ejercicio profesional de las personas con discapacidad de la comunidad universitaria.
3. Promover la participación y representación de las personas con discapacidad en la vida universitaria.
4. Potenciar la investigación, desarrollo, innovación y transferencia que permita avanzar a las personas y a las sociedades hacia una mayor inclusión en todos los ámbitos de la sociedad.

5. Generar entornos de trabajo y espacios de inmersión profesional con la provisión de los apoyos y de las medidas de acción positiva que sean precisas en cada caso.

Desde una visión centrada en la **sociedad en su conjunto**, con la guía se pretende que las universidades trabajen los siguientes objetivos:

1. Fundamentar las bases de un discurso institucional, académico y social que garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el ejercicio de derechos y libertades fundamentales en los distintos ámbitos educativos, sociales, culturales y laborales.
2. Identificar las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias, removiendo, en la medida de lo posible, las barreras que dificultan su plena inclusión.
3. Fomentar el empoderamiento de las personas con discapacidad
4. Potenciar las alianzas sociales.
5. Promover la normalización de la inserción laboral de las personas con discapacidad incrementando las alianzas con el entorno productivo y las prácticas sociolaborales específicas para discapacidad.
6. Impulsar líneas de investigación, innovación y transferencia orientadas a crear una cultura y sociedad inclusiva, solidaria e igualitaria, generando estructuras y procesos de cambio y transformación social.
7. Incorporar el diseño para todos/-as en los currículos formativos de las titulaciones.
8. Contribuir a la formación de futuros/-as profesionales para favorecer una toma de conciencia y construcción de una sociedad inclusiva.

3.1.3. ¿CÓMO UTILIZAR ESTA GUÍA?

El formato en el que se presenta la Guía debería concebirse como un plan de trabajo, donde es tan importante indicar la respuesta, como atender al procedimiento que se sigue hasta la selección de esta. Se trata de una herramienta concebida para ser cumplimentada como un proyecto global y, por tanto, no como partes independientes que se desgajan unas de otras, sin menoscabo de que las universidades decidan someter a valoración bloques independientes. Además, debería ser cumplimentada de forma colaborativa y, por tanto, no mediante el reparto de partes concretas a personas particulares. Corresponde a los y las responsables movilizar procesos colaborativos que impliquen a grupos de interés en los centros y servicios para generar procesos de reflexión que informen de lo alcanzado, pero también, de las necesidades de mejora, su planificación y compromisos al respecto.

Es recomendable tener en cuenta durante el proceso aspectos como los siguientes:

- Cada uno de los Bloques que se someten a evaluación responden a unos objetivos que han sido elaborados para mejorar las actuaciones en materia de inclusión de las personas con discapacidad en las universidades españolas.

- Se somete a análisis, evaluación y, por tanto, reflexión, la institución universitaria, lo que conllevará atender a información generada desde distintos servicios, centros o programas sobre el mismo objeto.
- Se recomienda la creación de una Comisión que lidere y asuma la coordinación del proceso. Se sugiere que esté coordinada por los vicerrectorados responsables de inclusión y calidad en la universidad. Además, es deseable que incluya a personas responsables que ocupan puestos en la gestión de servicios de los asuntos de estudiantes, PDI y PAS. Es importante que todas las personas que formen parte de la Comisión movilicen la información y las personas de interés que puedan estar implicadas en las diferentes actuaciones apuntadas en esta Guía.
- Se trata de señalar la respuesta, pero también, identificar información específica del proceso sometido a evaluación, que será aportado como evidencia del estado en el que se encuentra, del estudio realizado para su mejora, de la planificación llevada a cabo y de los compromisos adoptados.
- La universidad tomará la decisión de qué bloques relacionados con destinatarios someterá a evaluación en cada proceso (Bloque C Estudiantado; Bloque D PDI, PI y PAS; Bloque D Sociedad). En cualquier caso, debería abordarse respondiendo siempre a los Bloques A y B por considerarse estructurales y transversales a todas las políticas de la universidad.
- Las universidades valorarán en qué nivel de progreso (inicial, en desarrollo o consolidado) se encuentran las **acciones** que realiza correspondientes a los bloques de Orientación institucional (Bloque A y Bloque B). Pero para los bloques de Orientación a destinatarios (Bloque C, Bloque D y Bloque E) se someten a valoración los **tipos de actuación** que corresponden a un nivel menor de concreción. En este caso, para valorarlos, el catálogo de acciones servirá a las universidades a modo de guía o “buena práctica”. También podrán incorporar aquello que se hace, pero que no se ha referenciado en esta Guía y la universidad relaciona con cada tipo de actuación, de este modo podrá dar a conocer sus particularidades.
- Es importante tener en cuenta lo que se espera de las universidades cuando afronten el proceso de autoevaluación. La autoevaluación va más allá de aportar un conjunto de evidencias sobre el nivel de desarrollo de las acciones o los tipos de actuación y una propuesta de planes de acción para la mejora. Se espera que los distintos apartados de esta guía conduzcan a un proceso profundo de reflexión por parte de las universidades sobre “cómo” la institución afronta las acciones y tipos de actuación que se someten a evaluación. En este sentido, es importante que las universidades y los equipos que cumplimenten esta guía tengan en cuenta dimensiones de carácter transversal que se consideran importantes a lo largo de los distintos bloques. Así, cuestiones como la propia transversalización de las políticas inclusivas, la perspectiva de información accesible, pública y transparente, el enfoque centrado en el estudiante, la implicación de agentes de interés, los procesos de comunicación y coordinación internos, el personal propio y recursos implicados o el uso de la información y revisión para la mejora continua, serían dimensiones de interés a considerar en la reflexión sobre cómo las instituciones acometen las acciones y tipos de actuación. La reflexión orientada por dichas dimensiones será especialmente importante a la hora de identificar las fortalezas y debilidades, el origen de las debilidades e incluso las posibles acciones de mejora.

- Puesto que la finalidad última del proceso de evaluación es la transformación para la mejora, la Guía finaliza con un esquema para que las universidades diseñen un plan de acción que dé respuestas a sus necesidades aprovechando sus fortalezas.

3.1.4. ESTRUCTURA GENERAL

La Guía está organizada en torno a cinco bloques generales orientados a las grandes áreas o focos de atención para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad. Estos bloques responden a los objetivos recogidos en el apartado anterior. Los dos primeros dirigen el foco a la propia Institución, su cultura y políticas generales; y los tres siguientes centran su mirada en los colectivos que forman la comunidad universitaria, así como a su relación con el entorno.

Organización institucional

BLOQUE A. Organización y gobernanza

BLOQUE B. Uso de la información, y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad

Orientación a destinatarios

BLOQUE C. Estudiantado

BLOQUE D. Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI).

BLOQUE E. Sociedad en su conjunto.

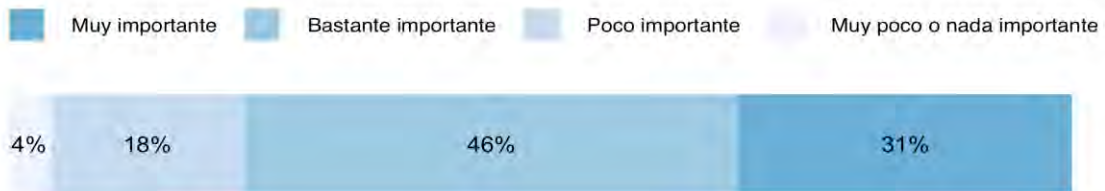
Dentro de cada bloque, se plantean un conjunto de acciones dirigidas a mejorar la inclusión, organizadas de forma jerárquica atendiendo al **ámbito** y el **tipo de actuación**. La autoevaluación implica una valoración del grado de realización de cada una de las acciones, así como la aportación de evidencias respecto a su implementación.

El **ámbito de actuación** se refiere a cuestiones de orden general que son importantes para la promoción de la inclusión en cada bloque. Por ejemplo, las “políticas de captación de estudiantes” o los “procesos de acceso a la carrera docente e investigadora” serían ámbitos de actuación generales en los que es necesario llevar a cabo acciones específicas dirigidas a promover la inclusión. Los ámbitos de actuación, normalmente, implican el trabajo simultáneo y coordinado de distintas unidades de una universidad (p.ej., distintos centros, servicios y/o vicerrectorados). Dentro de los ámbitos de actuación, las acciones se organizan en **tipos de actuación**, que son grupos concretos en los que se organiza una o más acciones para promover la inclusión. Por ejemplo, dentro del ámbito de “políticas de captación de estudiantes”, distintos tipos de actuación podrían ser la “comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias” o la “difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad”. En muchas ocasiones, los tipos de

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

actuación, aunque no siempre, implican la responsabilidad de una única unidad, servicio o vicerrectorado de una universidad.

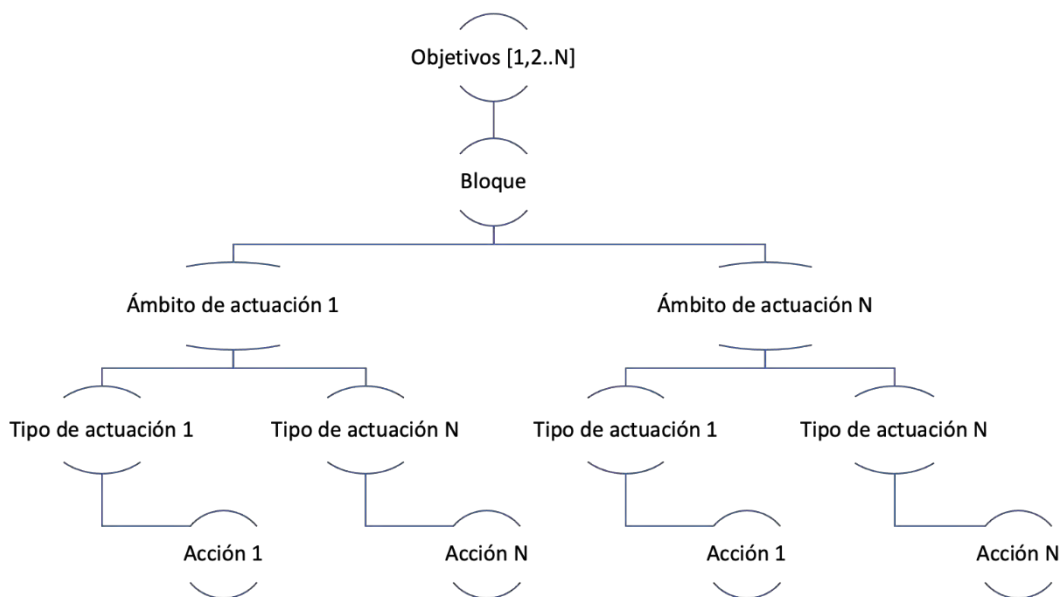
Por otro lado, para cada tipo de actuación se ofrece el porcentaje de universidades que consideran ese tipo de actuación como “Muy poco o nada importante”, “Poco importante”, “Bastante importante” y “Muy importante”. Este porcentaje se ha obtenido de la “Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades que serían de mayor importancia para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial” realizada por ANECA en 2021 con un total de 67 universidades. Este porcentaje aparece en forma de gráfico de barras apiladas, tal y como se muestra en la siguiente imagen:



En esta Guía, cuando se dispone de normativa a nivel internacional o estatal relacionada con algún ámbito de actuación o tipo de actuación, también se aporta la referencia y, en su caso, una enlace a la norma así como el detalle de los artículos más relevantes.

En la siguiente Figura 3.1.1. se representa de manera esquemática la estructura jerárquica de la Guía de autoevaluación.

Figura 3.1.1. Estructura jerárquica de la guía de autoevaluación



Al comienzo de cada uno de los **Bloques** y cuando es pertinente en algún tipo de actuación se han especificado con qué criterios y directrices para garantizar la calidad en el EEES (ESG) están vinculados (con las consideraciones realizadas al respecto en la introducción de esta Guía).

Por su parte, al comienzo de cada **tipo de actuación** se especifica el porcentaje de respuestas por parte de las universidades españolas que han considerado como “importante” su consideración en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades que serían de mayor importancia para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* realizada por Aneca entre julio y septiembre de 2021. Asimismo, y también a partir de los resultados derivados de esta encuesta, en cada acción se especifica el porcentaje de universidades que la consideran como una “acción clave”, presentándose dichas **acciones** en orden descendente en función de esta valoración.

Como la finalidad de esta Guía es promover la reflexión para introducir mejoras en la institución a partir de las fortalezas (“buenas prácticas”) existentes en la misma, al final de cada Bloque hay un apartado en el que, a partir de la evaluación realizada anteriormente, se recogerán las **fortalezas y debilidades** identificadas.

En el último apartado de la Guía, denominado “**Evaluación para la mejora**”, se proporcionarán orientaciones para el diseño de este plan de mejora de la universidad.

3.1.5. GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN

A continuación, se muestra los ámbitos de actuación vinculados a cada bloque. En el apartado de autoevaluación de esta Guía, al comienzo de cada uno de estos **ámbitos de actuación**, se especificarán los objetivos a los que se pretende responder con los mismos.

BLOQUE A. Organización y gobernanza.

1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave.
2. Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas.

BLOQUE B. Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad.

1. Generación y análisis de información.
2. Revisión y mejora continua de las actuaciones.

BLOQUE C. Estudiantado.

Destinatario: Futuros y futuras estudiantes universitarios.

1. Políticas de captación de estudiantado.

2. Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universal).

Destinatario: Estudiantes universitarios/-as.

3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado.

4. Política estudiantil universitaria.

5. Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Destinatario: Egresados/-as.

6. Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento.

7. Políticas institucionales con relación al estudiantado egresado.

BLOQUE D. Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI).

Destinatario: Personal de Administración y Servicios (PAS).

1. Procesos selectivos de acceso al empleo.

2. Ajustes en el puesto de trabajo y el entorno.

3. Promoción interna y carrera profesional.

4. Política institucional y gobernanza.

Destinatario: Personal Docente Investigador.

5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora.

6. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y del entorno.

7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora.

8. Política institucional y gobernanza.

BLOQUE E. Sociedad en su conjunto.

Destinatario: Entidades públicas, Entidades sin ánimo de lucro y Entidades privadas

1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad.

2. Actuaciones de colaboración en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad.

3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad.

4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad.

En los siguientes apartados se presentan, para cada uno de los bloques, los ámbitos de actuación que los definen, así como los tipos de actuación que los concretan. Para el **Bloques A** (Organización y Gobernanza) y el **Bloque B** (Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad) se pide que se evalúen los **tipos de actuación**. Para el **Bloque C** (Estudiantado), el **Bloque D** (Personal de Administración y Servicios, Personal Docente e Investigador y Personal Investigador), y el **Bloque E** (Sociedad en su conjunto) se pide que se evalúen los **ámbitos de actuación** que es un nivel menor de concreción.

En ambos casos, para llevar a cabo la valoración de la situación de la universidad se deberán realizar dos tareas:

- a. Valorar el grado de consecución por parte de la universidad del ámbito o del tipo de actuación que se presenta en cada bloque conforme a una escala tipo Likert con tres opciones de respuesta (1= en inicio; 2=es una acción en proceso de desarrollo, pero no consolidado y 3= se trata de una acción consolidada).
- b. Aportar evidencias que justifiquen la valoración realizada.

En la medida que se pretende que esta Guía oriente para la mejora, en aquellos ámbitos de actuación en los que existe una normativa que obliga a su cumplimiento, esta se indica al final de estos. Se ruega prestar atención a la valoración y justificación de estos ámbitos por su relevancia, en la medida que la Universidad debería llevar a cabo acciones concretas para su cumplimiento.

Por último, si en la universidad se llevan a cabo, además, acciones que no están recogidas en el listado propuesto se ofrece un espacio para señalarlas y mostrar sus evidencias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA GUÍA

BLOQUE A: ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA	223
<i>Criterios y directrices para la garantía de calidad en el EEES (ESG) involucrados:</i>	223
<i>Ámbito de actuación: 1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave</i>	223
Objetivos:.....	223
Tipo de actuación: 1.1. Estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad.	223
ESG involucrados:.....	225
Normativa de interés.....	225
Tipo de actuación: 1.2. Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en la normativa de la universidad.....	225
Normativa de interés.....	227
Tipo de actuación: 1.3. Integración de las actuaciones en la institución	228
Normativa de interés.....	229
Tipo de actuación: 1.4. Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad.....	231
Normativa de interés.....	232
Tipo de actuación: 1.5. Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad	233
Normativa de interés.....	234
Tipo de actuación: 1.6. Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes: asociaciones personas egresadas, consejos sociales, empleadores/as, etc.	236
Normativa de interés.....	237
Tipo de actuación: 1.7. Incorporación de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad	238
Normativa de interés.....	239
<i>Ámbito de actuación: 2. Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas</i>	240
Objetivos:.....	240
Tipo de actuación: 2.1. Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos[vii].....	240
Normativa de interés.....	242
ESG involucrados:.....	242
Tipo de actuación: 2.2. Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de actividades formativas no regladas	242
Normativa de interés.....	244
Tipo de actuación: 2.3. Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas.	244
Normativa de interés.....	245
<i>Síntesis de resultados</i>	246
BLOQUE B: USO DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE REVISIÓN PARA LA MEJORA	
CONTINUA DE LAS ACTUACIONES DE LA UNIVERSIDAD	248
Objetivos:.....	248
<i>Criterios y directrices para la garantía de calidad en el EEES (ESG) involucrados:</i>	248
<i>Ámbito de actuación: 1. Generación y análisis de información</i>	248
Tipo de actuación: 1.1. Análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad.....	248
Normativa de interés.....	249

Tipo de actuación: 1.2. Procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la universidad que afectan a la mejora de la inclusión.	250
Normativa de interés	251
<i>Ámbito de actuación: 2. Revisión y mejora continua de las actuaciones</i>	252
Objetivos:	252
Tipo de actuación: 2.1. Procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas.	252
Normativa de interés	253
Tipo de actuación: 2.2. Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos).	253
Normativa de interés	254
<i>Síntesis de resultados</i>	255
BLOQUE C: ESTUDIANTADO	256
<i>Destinatario específico: Futuros y futuras estudiantes universitarios</i>	256
<i>Ámbito de actuación: 1. Políticas de captación de estudiantado</i>	256
Objetivos:	256
Criterios y directrices para la garantía de calidad en el EEEs (ESG) involucrados:	256
Tipo de actuación: 1.1. Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas.	256
ESG involucrados:.....	258
Tipo de actuación: 1.2. Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva.	258
ESG involucrados:.....	260
Tipo de actuación: 1.3. Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas con discapacidad.	260
<i>Ámbito de actuación: 2. Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)</i>	262
Objetivos:	262
ESG involucrados:.....	262
Tipo de actuación: 2.1. Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado con discapacidad en la universidad.	262
ESG involucrados:.....	264
Tipo de actuación: 2.2. Cooperar con las familias y entidades sociales relacionadas con personas con discapacidad.	264
<i>Destinatario específico: Estudiantes universitarios/-as</i>	266
<i>Ámbito de actuación: 3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado</i>	266
Objetivos:	266
ESG involucrados:.....	266
Tipo de actuación: 3.1. Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión.	266
ESG involucrados:.....	268
Tipo de actuación: 3.2. Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva.	268
<i>Ámbito de actuación: 4. Política estudiantil universitaria</i>	270
Objetivos:	270
ESG involucrados:.....	270
Tipo de actuación: 4.1 Promoción de la participación del estudiantado con discapacidad, en conjunción con el resto del estudiantado, en los distintos órganos de gobierno y en la vida universitaria.	270
<i>Ámbito de actuación: 5. Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje</i>	272

Objetivos:.....	272
ESG involucrados:.....	272
Tipo de actuación: 5.1. Gestión de recursos y metodologías relacionadas con la mejora de la inclusión del alumnado con discapacidad dirigida a favorecer el aprendizaje, la asistencia a clase y los procedimientos de evaluación.	272
Tipo de actuación: 5.2. Personalización, cuando es preciso, del apoyo facilitado, disponiendo de protocolos de prestación de recursos para el estudiantado con discapacidad, en caso de ser necesario.....	274
ESG involucrados:.....	276
Tipo de actuación: 5.3. Desplegar estrategias de gestión de información en relación con el perfil y progreso del estudiantado con discapacidad.	276
<i>Destinatario específico: Egresados/-as</i>	278
<i>Ámbito de actuación: 6. Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento[i]</i>	278
ESG involucrados:.....	278
Tipo de actuación: 6.1. Desarrollo de planes dirigidos a la mejora de la empleabilidad de estudiantes con discapacidad.....	278
ESG involucrados:.....	280
Tipo de actuación: 6.2. Comunicación y coordinación con las empresas y entidades sociales (vinculadas a la discapacidad) relacionadas con la empleabilidad.....	280
ESG involucrados:.....	282
Tipo de actuación: 6.3. Orientación e intermediación laboral para estudiantado egresado con discapacidad.....	282
<i>Ámbito de actuación: 7. Políticas institucionales con relación al estudiantado egresado</i>	284
ESG involucrados:.....	284
Tipo de actuación: 7.1. Desarrollo de estrategias de comunicación y relaciones sociales.....	284
ESG involucrados:.....	286
Tipo de actuación: 7.2. Seguimiento de egresados/-as.....	286
Normativa de interés.....	288
<i>Síntesis de resultados</i>	290
BLOQUE D: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS), PERSONAL DOCENTE	
INVESTIGADOR (PDI) Y PERSONAL INVESTIGADOR (PI)	293
<i>Destinatario específico: Personal de Administración y Servicios (PAS)</i>	293
<i>Ámbito de actuación: 1. Procesos selectivos de acceso al empleo[i]</i>	293
Objetivos:.....	293
Criterios y directrices para la calidad de en el EEEs (ESG) involucrados:.....	293
Tipo de actuación: 1.1. Difusión de las convocatorias de empleo entre los servicios públicos, entidades y actores externos relacionados con la discapacidad.....	293
ESG involucrados:.....	295
Tipo de actuación: 1.2. Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones.....	295
ESG involucrados:.....	297
Tipo de actuación: 1.3. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual, en las convocatorias de empleo	297
Normativa de interés.....	298
<i>Ámbito de actuación: 2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno</i>	299
Objetivos:.....	299
Criterios y directrices para la garantía de calidad en el EEEs (ESG) involucrados:	299

Tipo de actuación: 2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo.....	299
Normativa de interés.....	301
ESG involucrados:.....	301
Tipo de actuación: 2.2. Flexibilización de la jornada laboral.....	301
ESG involucrados:.....	303
Tipo de actuación: 2.3. Implicación de los servicios que tienen a su cargo personas con discapacidad con el asesoramiento de los servicios de apoyo.....	303
Ámbito de actuación: 3. Promoción interna y carrera profesional.....	305
Objetivos:.....	305
ESG involucrados:.....	305
Tipo de actuación: 3.1. Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada.....	305
ESG involucrados:.....	307
Tipo de actuación: 3.2. Ajustes razonables en las pruebas.....	307
ESG involucrados:.....	309
Tipo de actuación: 3.3. Estabilidad de la situación laboral.....	309
Ámbito de actuación: 4. Política institucional y gobernanza.....	311
Objetivos:.....	311
ESG involucrados:.....	311
Tipo de actuación: 4.1. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación.....	311
ESG involucrados:.....	313
Tipo de actuación: 4.2. Fomento de la movilidad nacional e internacional.....	313
ESG involucrados:.....	315
Tipo de actuación: 4.3. Fortalecimiento de la transparencia.....	315
Destinatario específico: Personal Docente Investigador.....	317
Ámbito de actuación: 5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora.....	317
Objetivos:.....	317
Criterios y directrices para la garantía de la calidad en el EEEs (ESG) involucrados:.....	317
Tipo de actuación: 5.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.....	317
ESG involucrados:.....	319
Tipo de actuación: 5.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI.....	319
ESG involucrados:.....	321
Tipo de actuación: 5.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación.....	321
Ámbito de actuación: 6. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno.....	323
Objetivos:.....	323
ESG involucrados:.....	323
Tipo de actuación: 6.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo.....	323
Normativa de interés.....	324
Tipo de actuación: 6.2. Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades.....	326
ESG involucrados:.....	328
Tipo de actuación: 6.3. Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación.....	328
ESG involucrados:.....	330
Tipo de actuación: 6.4. Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación.....	330
Ámbito de actuación: 7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora.....	332
Objetivos:.....	332
ESG involucrados:.....	332

Tipo de actuación: 7.1. Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación.	332
<i>Ámbito de actuación: 8. Política institucional y gobernanza</i>	334
Objetivos:	334
ESG involucrados:.....	334
Tipo de actuación: 8.1. Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI con discapacidad.....	334
Normativa de interés.....	336
<i>Síntesis de resultados</i>	337
BLOQUE E: SOCIEDAD EN SU CONJUNTO	340
<i>Destinatario específico: Entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas</i>	340
<i>Ámbito de actuación: 1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad</i>	340
Criterios y directrices para la garantía de la calidad en el EEEs (ESG) involucrados:	341
Tipo de actuación: 1.1. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	341
Tipo de actuación: 1.2. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.....	343
Tipo de actuación: 1.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.....	345
Tipo de actuación: 1.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.....	347
Tipo de actuación: 1.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.....	349
<i>Ámbito de actuación: 2. Actuaciones de colaboración en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad</i>	351
Tipo de actuación: 2.1. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	352
Tipo de actuación: 2.2. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación, en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.....	354
Tipo de actuación: 2.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.....	356
Tipo de actuación: 2.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	358
Tipo de actuación: 2.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad.....	360
<i>Ámbito de actuación: 3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad</i>	362

Tipo de actuación: 3.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).....	363
Tipo de actuación: 3.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	365
Tipo de actuación: 3.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.....	367
Tipo de actuación: 3.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.....	369
Tipo de actuación: 3.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.....	371
Ámbito de actuación: 4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad.....	373
Tipo de actuación: 4.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).....	373
Tipo de actuación: 4.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.....	375
Tipo de actuación: 4.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.....	377
Tipo de actuación: 4.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.....	379
Tipo de actuación: 4.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.....	381
Síntesis de resultados	383
EVALUACIÓN PARA LA MEJORA.....	387

BLOQUE A: Organización y gobernanza

Criterios y directrices para la garantía de calidad en el EEES (ESG) involucrados:

1. Política para asegurar la calidad
2. Diseño y aprobación de programas
5. Personal docente
6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
7. Gestión de la información
8. Información pública

Ámbito de actuación: 1. Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave

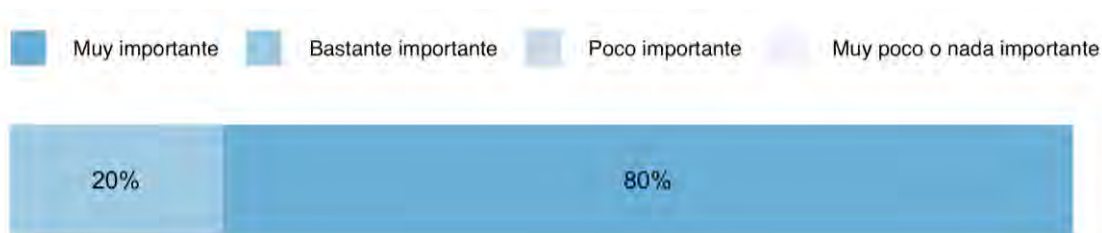
El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades

OBJETIVOS:

1. Fomentar que en la gobernanza y organización de las instituciones de educación superior se incorpore la perspectiva inclusiva.

Todo ello para que, también en pro de la mejora de la calidad de los sistemas educativos, las instituciones de educación superior busquen además convertirse en organizaciones más eficaces y transparentes capaces de rendir cuentas a la sociedad desde el fortalecimiento de sus sistemas de gobernanza y gestión.

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.1. ESTRATEGIA, GOBERNANZA Y LIDERAZGO EN LA UNIVERSIDAD.



Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

* Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades que serían de mayor importancia para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial (Aneca 2021).

El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
92	Elaborar/actualizar el Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
91	Incorporar las actuaciones inclusivas en el Plan Estratégico de la Universidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
84	Reflejar la inclusión en los diferentes Planes Sectoriales (Plan de Igualdad, Plan de Comunicación, Plan de Calidad, etc.).	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
79	Incluir la perspectiva inclusiva múltiple interseccional (de género, etc.).	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
46	Elaborar una carta de compromisos con la inclusión de todas las personas en la universidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
44	Garantizar la representación de personas con discapacidad en los órganos de gobierno.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
2. Diseño y aprobación de programas

NORMATIVA DE INTERÉS

TÍTULO III: Del Gobierno y representación de las Universidades. CAPÍTULO I: De las Universidades públicas. Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001.

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.2. ORGANIZACIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS ACTUACIONES PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN LA NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD.



Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
90	Reflejar la inclusión y los derechos de la comunidad universitaria con discapacidad en las diferentes normativas propias de la universidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
88	Crear/actualizar los mecanismos de garantía para el cumplimiento de la legislación sobre inclusión y derechos de las personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
85	Crear/actualizar normativa propia sobre inclusión y derechos de la comunidad universitaria con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
77	Crear/actualizar los mecanismos de garantía del cumplimiento y el conocimiento de la normativa específica de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

% de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
Art. 5. Principios generales.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2013/12/09/19/con>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>
- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/03/23/393>
- Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Universidades, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión a la cultura preventiva a la comunidad universitaria
<https://www.upc.edu/prevencio/ca/informacio-general/arxiu/estudiantat/resolucio-sobre-lacord-del-consejo-de-universidades.pdf>

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.3. INTEGRACIÓN DE LAS ACTUACIONES EN LA INSTITUCIÓN



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
94	Incorporar mecanismos para garantizar en la universidad un lenguaje, imagen y cultura respetuosa con las personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
91	Garantizar el acceso a la docencia y la formación de toda la comunidad universitaria.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
84	Introducir medidas que promuevan la cultura inclusiva e igualdad de oportunidades en cada servicio o unidad administrativa	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
79	Fomentar la investigación, la transferencia y la innovación en inclusión.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
77	Crear una red de coordinación entre los diferentes servicios y unidades de la universidad y sus Servicios de Atención a la Diversidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
67	Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven la conexión entre los procedimientos (y las actuaciones) internos de la universidad y realicen propuestas colaborativas de la integración de la óptica inclusiva.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

Estatutos

- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/12/30/1791/con>

Normativa universitaria general

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades modificada por la Ley Orgánica de 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (LOMLOU)

Otras normas

- Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte
<https://www.boe.es/eli/es/l/1990/10/15/10/con>
- Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas
<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/10/23/27/con>
- Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/02/19/173>
- Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones
<https://www.boe.es/eli/es/l/2014/05/09/9/con>
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/01/39/con>
- Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana. BOE núm 261, de 31 de octubre.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/7>

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.4. CONSOLIDACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
96	Garantizar la financiación suficiente y proporcional a los ámbitos de actuación y acciones propias de las funciones de los servicios de apoyo a la diversidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
94	Adquirir un compromiso y garantizar, por parte de las instancias de gestión universitaria (rectorado y gerencia), la mejora estructural de los servicios de apoyo (número de componentes, perfil profesional, estabilidad laboral, correspondencia perfil – nivel salarial, presupuesto, etc.).	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
91	Asegurar la transparencia y articular la difusión de la información y actuaciones realizadas desde los servicios de atención a la diversidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
88	En caso de no existir, garantizar que las unidades, programas y oficinas de apoyo evolucionen hacia servicios de acuerdo con la legislación y en consonancia con las funciones, tareas y acciones que desenvuelven.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
88	Poner en valor y visibilizar la labor de los Servicios de Atención a la Diversidad	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

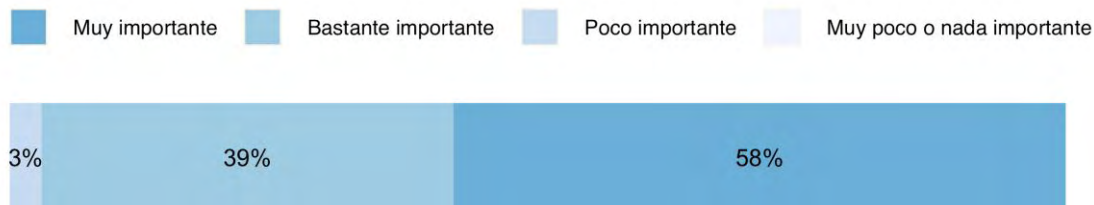
Estatutos

- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/12/30/1791/con>

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA INCLUSIVA EN LOS PLANES Y PROCEDIMIENTOS DISEÑADOS EN LA UNIVERSIDAD



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
99	Garantizar la accesibilidad física, cognitiva y digital en todos los procedimientos, programas y planes diseñados en la Universidad.[iv]	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
82	Considerar la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales de las personas con discapacidad en los planes propios de la Universidad[v].	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
45	Considerar el DUA en la baremación de los concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
41	Valorar el DUA en los criterios de evaluación de la defensa de tesis doctorales.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
36	Valorar el DUA en los criterios de concesión de proyectos de investigación.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

- ❑ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- ❑ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- ❑ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU).
- ❑ LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- ❑ Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- ❑ Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Universidades, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria.

- Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.

- Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información
<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/28/56/con>

- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades no discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad
<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/26/49/con>

- 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.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/11/12/1494/con>

- Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público
<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/10/30/30>

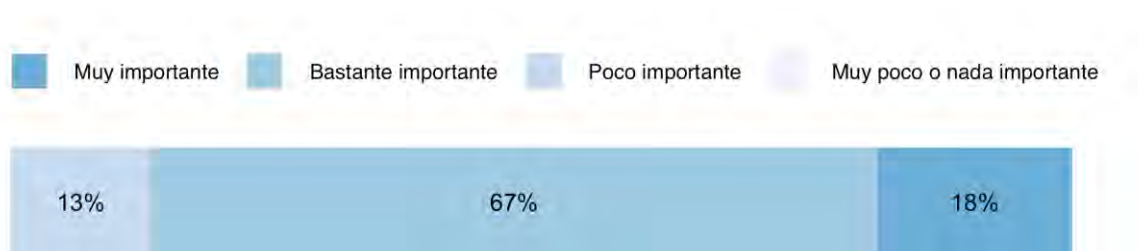
- LEY 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/06/22/11/con>

- Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/03/16/366>

- Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/03/16/366>

- Orden PRE/446/2008, de 20 de febrero, por la que se determinan las especificaciones y características técnicas de las condiciones y criterios de accesibilidad y no discriminación establecidos en el Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo
<https://www.boe.es/eli/es/o/2008/02/20/pre446>

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.6. ORGANIZACIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS ACTUACIONES PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON OTROS AGENTES: ASOCIACIONES PERSONAS EGRESADAS, CONSEJOS SOCIALES, EMPLEADORES/AS, ETC.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

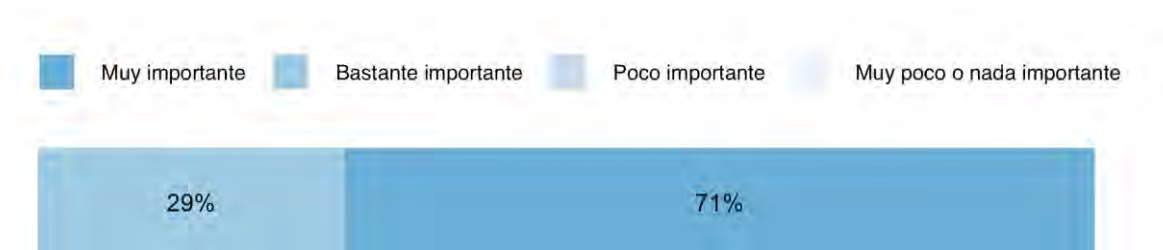
Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
60	Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven el desarrollo de los procedimientos y las actuaciones internas de la universidad desde la óptica inclusiva con la participación de otros agentes externos de interés	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
57	Generar órganos estables (comisiones, consejos...) en la Universidad de conexión con los agentes externos, la sociedad	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.7. INCORPORACIÓN DE MECANISMOS QUE GARANTICEN EL DERECHO A LA ACCESIBILIDAD



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
96	Considerar la accesibilidad desde sus múltiples dimensiones en la Universidad: física, cognitiva, digital etc.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
88	Fomentar la creación de Planes de Accesibilidad Integrales en la Universidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
79	Desarrollar mecanismos de control para asegurar la plena accesibilidad en todos los ámbitos de la universidad, incluido el transporte público para el acceso al campus universitario.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

- Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas

<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/10/23/27/con>

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.

Ámbito de actuación: 2. Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas

OBJETIVOS:

1. Fomentar que en la gobernanza y organización de las instituciones de educación superior se incorpore la perspectiva inclusiva.

Todo ello para que, también en pro de la mejora de la calidad de los sistemas educativos, las instituciones de educación superior busquen además convertirse en organizaciones más eficaces y transparentes capaces de rendir cuentas a la sociedad desde el fortalecimiento de sus sistemas de gobernanza y gestión.

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.1. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA INCLUSIVA Y DEL DISEÑO UNIVERSAL EN EL DISEÑO CURRICULAR DE LOS TÍTULOS[VII]



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
82	Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos y competencias de las asignaturas	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
79	Desarrollar e implantar políticas que aseguren la calidad de los títulos desde una perspectiva inclusiva y de diseño universal	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
73	Incorporar en los planes de estudio materias o menciones relacionadas con inclusión y diseño universal.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
53	Ofrecer mecanismos de revisión e incorporación de materias vinculadas a la inclusión en las memorias de verificación de títulos.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
38	Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de los títulos.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
36	Diseñar títulos específicos orientados al Diseño Universal	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con*

discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

Normativa universitaria general

- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
Disposición adicional vigésima cuarta. De la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades (Preámbulo, apartados 1, 3 y 4).
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/12/4>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU).

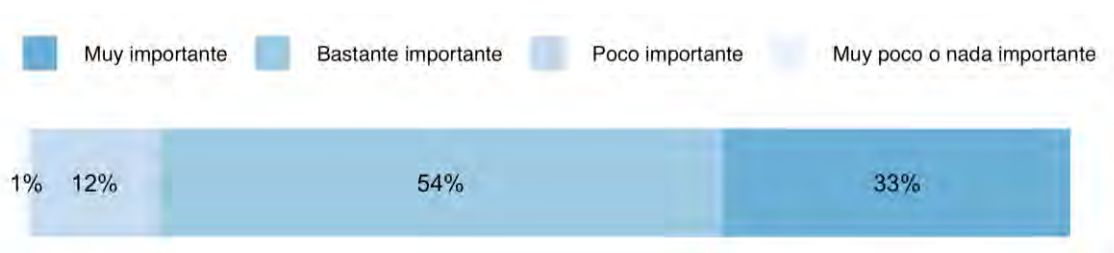
Ordenación o estructura de los estudios de Grado

- Real Decreto 1393/2007, de 9 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/10/29/1393/con>

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
2. Diseño y aprobación de programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA INCLUSIVA Y DEL DISEÑO UNIVERSAL EN EL DISEÑO CURRICULAR DE ACTIVIDADES FORMATIVAS NO REGLADAS



Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
65	Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos y competencias de las actividades formativas no regladas	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
62	Diseñar actividades formativas no regladas específicamente orientadas al Diseño Universal	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
39	Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de las actividades formativas no regladas.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU).

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.3. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA INCORPORACIÓN DE UN ENFOQUE INCLUSIVO EN EL DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS TÍTULOS Y ACTIVIDADES FORMATIVAS.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
97	Incorporar el Diseño Universal en el Plan de Formación del Profesorado.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
61	Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar la flexibilidad del currículo desde implementación el DUA (competencias/ objetivos, metodologías, materiales y evaluación)	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU).

Síntesis de resultados

Como se ha señalado en la introducción a la Guía de Autoevaluación, el objetivo principal de la misma es ayudar a la Universidad a identificar sus fortalezas y debilidades, con la finalidad de llevar a cabo planes de mejora.

A estos efectos entendemos por fortalezas las acciones que, en los apartados anteriores, se han valorado como “consolidadas”. Las debilidades serían las acciones valoradas como “en inicio” o “en proceso”.

A continuación, se presenta una tabla en la que se deberán incluir las acciones del bloque/s o ámbitos de actuación que se han valorado y que, atendiendo a los criterios anteriores, son fortalezas o debilidades de la Universidad. Este es un paso previo para poder tomar decisiones de mejora.

En los casos en los que las acciones se vinculan a ámbitos de actuación en torno a los que existe una normativa específica se deberán considerar prioritarios a la hora de diseñar planes de mejora en el apartado siguiente.

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
1.Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave	1.1.Estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad.		
	1.2.Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en la normativa de la universidad[i].		
	1.3.Integración de las actuaciones en la institución[ii]		
	1.4. Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad[iii]		
	1.5.Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad		
	1.6.Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes: asociaciones personas egresadas, consejos sociales, empleadores/as, etc.		

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
	1.7. Incorporación de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad		
2. Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas[vi] (ver Anexo 7)	2.1. Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos[vii]		
	2.2. Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de actividades formativas no regladas		
	2.3. Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas.		

BLOQUE B: Uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad

OBJETIVOS:

2. Promover los procesos de evaluación y mejora de la calidad de las actuaciones de la universidad en materia de inclusión.

Todo ello para que, también en pro de la mejora de la calidad de los sistemas educativos, las instituciones de educación superior busquen además convertirse en organizaciones más eficaces y transparentes capaces de rendir cuentas a la sociedad desde el fortalecimiento de sus sistemas de gobernanza y gestión.

Crterios y directrices para la garantía de calidad en el EEES (ESG) involucrados:

- 7.Gestión de la información
- 8.Información pública
- 9.Segumiento continuo y evaluación periódica de los programas

Ámbito de actuación: 1. Generación y análisis de información

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.1. ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN LA UNIVERSIDAD.



Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
88	Fomentar y visibilizar el análisis de las prácticas inclusivas.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
69	Promover actividades, incentivos o eventos para la reflexión sobre la importancia de la introducción en la universidad de prácticas inclusivas.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

- Artículo 4. Principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales. Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece

la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021.

- TÍTULO V: De la evaluación y acreditación. *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001.

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.2. PROCEDIMIENTO DE OBTENCIÓN, ANÁLISIS Y USO DE LA INFORMACIÓN QUE ALIMENTE EL ADECUADO DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE LA UNIVERSIDAD QUE AFECTAN A LA MEJORA DE LA INCLUSIÓN.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
78	Fijar el tratamiento y uso de la información.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
77	Establecer la metodología de recogida de información.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
72	Definir los momentos, las fuentes de información, los agentes implicados y los instrumentos a utilizar.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca,, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

- Artículo 4. Principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales. Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021.
- TÍTULO V: De la evaluación y acreditación. Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001.

Ámbito de actuación: 2. Revisión y mejora continua de las actuaciones

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

2.Promover los procesos de evaluación y mejora de la calidad de las actuaciones de la universidad en materia de inclusión.

Todo ello para que, también en pro de la mejora de la calidad de los sistemas educativos, las instituciones de educación superior busquen además convertirse en organizaciones más eficaces y transparentes capaces de rendir cuentas a la sociedad desde el fortalecimiento de sus sistemas de gobernanza y gestión.

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.1. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LAS ACTUACIONES INCLUSIVAS.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

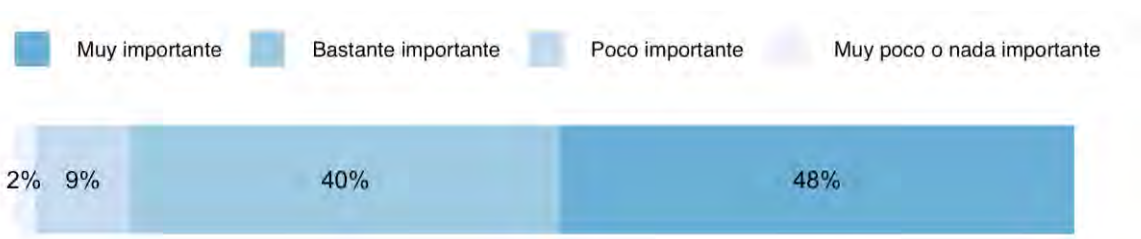
Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
86	Promover la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la institución.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
83	Fomentar la mejora continua de las actuaciones inclusivas a partir de los resultados de la evaluación de su efectividad y validez.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

- TÍTULO V: De la evaluación y acreditación. *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001.

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.2. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS (EN LOS PROCESOS DE MEJORA DE LA CALIDAD INTERNOS Y EXTERNOS).



Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

A continuación, encontrará una tabla con un conjunto de acciones que se podrían llevar a cabo en la Universidad para responder a cada tipo de actuación de este Bloque. La tarea consistirá en valorar el grado de desarrollo de cada acción conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Para realizar esta valoración se recomienda tener en cuenta el impacto de la acción en la consecución de los objetivos vinculados al ámbito de actuación.

Para cada una de las acciones que se llevan a cabo en su institución señale las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Clave(%)*	Acción	¿Se realiza?	Evidencias
80	Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	
72	Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas como indicador de calidad en los informes de evaluación externos.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

* % de universidades que consideran esta acción como clave en la *Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial* (Aneca, 2021).

NORMATIVA DE INTERÉS

- TÍTULO V: De la evaluación y acreditación. *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001.

Síntesis de resultados

Como se ha señalado en la introducción a la Guía de Autoevaluación, el objetivo principal de la misma es ayudar a la Universidad a identificar sus fortalezas y debilidades, con la finalidad de llevar a cabo planes de mejora.

A estos efectos entendemos por fortalezas las acciones que, en los apartados anteriores, se han valorado como “consolidadas”. Las debilidades serían las acciones valoradas como “en inicio” o “en proceso”.

A continuación, se presenta una tabla en la que se deberán incluir las acciones del bloque/s o ámbitos de actuación que se han valorado y que, atendiendo a los criterios anteriores, son fortalezas o debilidades de la Universidad. Este es un paso previo para poder tomar decisiones de mejora.

En los casos en los que las acciones se vinculan a ámbitos de actuación en torno a los que existe una normativa específica se deberán considerar prioritarios a la hora de diseñar planes de mejora en el apartado siguiente.

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
1. Generación y análisis de información	1.1. Análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad.		
	1.2. Procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la universidad que afectan a la mejora de la inclusión.[i]		
2. Revisión y mejora continua de las actuaciones	2.1. Procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas.		
	2.2. Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos).		

BLOQUE C: Estudiantado

Destinatario específico: Futuros y futuras estudiantes universitarios

Ámbito de actuación: 1. Políticas de captación de estudiantado

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

1. Potenciar el derecho a la educación inclusiva, la no discriminación y la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso, permanencia y promoción de las personas con discapacidad a la educación superior, así como, a lo largo de su transición.

CRITERIOS Y DIRECTRICES PARA LA GARANTÍA DE CALIDAD EN EL EEES (ESG) INVOLUCRADOS:

- 4. Admisión, reconocimiento y certificación de los estudiantes
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.1. COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN CON LAS ENSEÑANZAS MEDIAS Y SUPERIORES NO UNIVERSITARIAS, ASÍ COMO CON LOS CENTROS DE EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.1. Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Potenciar que las acciones de información y orientación (jornadas de puertas abiertas, encuentros...) desarrolladas desde los servicios generales, facultades... se lleven a cabo desde un planteamiento inclusivo.
- Organizar encuentros/ferias presenciales y virtuales en las que se tenga en cuenta la inclusión de todo el estudiantado.
- Establecer una red de trabajo con los Departamentos de Orientación de los centros en las etapas educativas previas a la universidad que garantice una adecuada gestión de la información, de los apoyos y de los recursos necesarios para asegurar la inclusión de todo el estudiantado.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.2. DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN PARA ALUMNADO EN ETAPAS PREVIAS A LA UNIVERSIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA INCLUSIVA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.2. Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Proporcionar información accesible a través de los medios de comunicación, portales, RRSS de los servicios ofertados para personas con discapacidad en las universidades.
- ❑ Facilitar información específica para futuros estudiantes con discapacidad a través de los servicios de orientación e información de las universidades (SIOU) sobre sus cartas de servicios.
- ❑ Informar de manera clara y precisa sobre los requisitos de acceso imprescindibles para adquirir las competencias exigidas en las distintas titulaciones, así como sobre los ajustes razonables posibles.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
2. Diseño y aprobación de programas
3. Enseñanza, aprendizaje y evaluación centrados en el estudiante
5. Personal docente:
6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.3. DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN GENERAL EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES SOBRE LAS OPCIONES DE ACCESO A LA UNIVERSIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.3. Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Difundir la existencia de servicios universitarios de apoyo a personas con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 2. Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

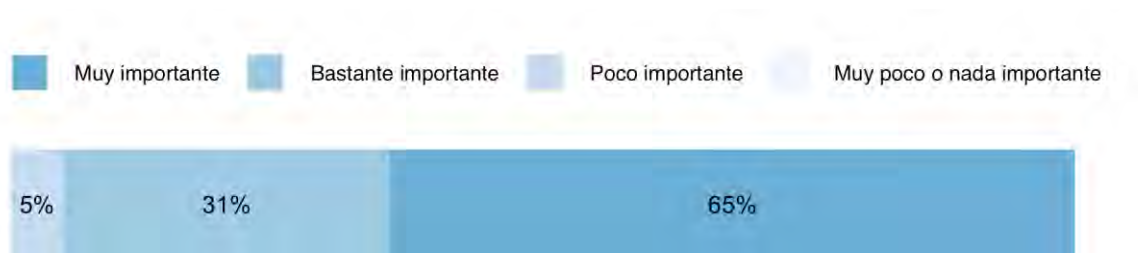
OBJETIVOS:

2. Garantizar, siguiendo los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), los apoyos necesarios para eliminar los obstáculos en el progreso académico del alumnado con discapacidad.
4. Generar entornos de aprendizaje basados en estrategias de diseño curricular inclusivas como, por ejemplo, el Diseño Universal para el Aprendizaje.
7. Contribuir a la formación de futuros profesionales para garantizar una sociedad inclusiva mediante la formación curricular en accesibilidad y diseño para todos.

ESG INVOLUCRADOS:

4. Admisión, reconocimiento y certificación de los estudiantes
6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes
7. Gestión de la información
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.1. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE APOYO PARA FACILITAR LA TRANSICIÓN DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.1. Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado con discapacidad en la universidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Revisar y actualizar adaptaciones en las pruebas de acceso a la Universidad (EBAU, mayores de 25...) e informar de los cupos de reserva en las distintas titulaciones.
- Informar y ayudar desde la universidad a reorientar los estudios universitarios inicialmente elegidos para prevenir el abandono temprano.

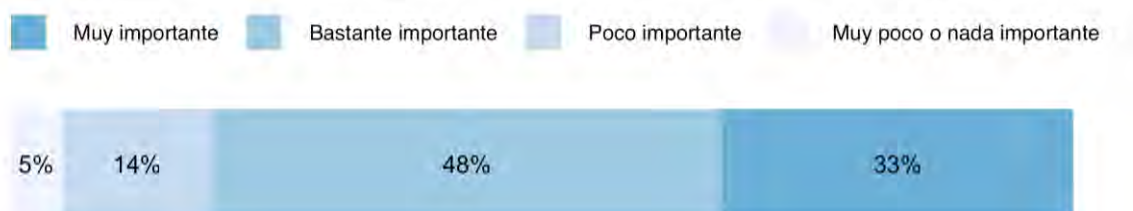
Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.2. COOPERAR CON LAS FAMILIAS Y ENTIDADES SOCIALES RELACIONADAS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.2. Cooperar con las familias y entidades sociales relacionadas con personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Fomentar foros de colaboración con el tejido asociativo relacionado con la discapacidad.
- Implicar a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el diseño universal.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Destinatario específico: Estudiantes universitarios/-as

Ámbito de actuación: 3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

1. Potenciar el derecho a la educación inclusiva, la no discriminación y la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso, permanencia y promoción de las personas con discapacidad a la educación superior, así como, a lo largo de su transición.

ESG INVOLUCRADOS:

- 4. Admisión, reconocimiento y certificación del estudiantado
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.1. DISEÑO, DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE PLANES DE INFORMACIÓN PARA EL ESTUDIANTADO, ATENDIENDO A LA INCLUSIÓN.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.1. Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Reforzar y asegurar que los procesos administrativos (matrícula, solicitud de becas, etc.) sean accesibles y se lleven a cabo desde un enfoque inclusivo.
- Facilitar el acceso a servicios y productos de apoyo.
- Instaurar catálogos de servicios basados en un diseño universal.
- Dar a conocer, en un formato accesible, los servicios universitarios destinados al estudiantado.
- Planificar actividades de sensibilización en temas de accesibilidad e inclusión.
- Implementar un plan de comunicación y coordinación entre los servicios de apoyo a personas con discapacidad tanto dentro como fuera de la universidad.
- Establecer canales accesibles para hacer llegar la información sobre los programas de movilidad nacional/internacional, programas de cooperación, voluntariado, etc.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo a los estudiantes
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.2. DESARROLLO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS COMPLEMENTARIAS DESDE UNA PERSPECTIVA INCLUSIVA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.2. Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Diseñar, desarrollar y difundir actividades extraacadémicas pensadas desde una perspectiva inclusiva, haciendo hincapié en la participación del alumnado con discapacidad.
- ❑ Establecer un plan de formación accesible a todos los estudiantes en el uso de los diferentes servicios universitarios: bibliotecas, conserjerías, etc.
- ❑ Establecer un plan de formación en la atención a la diversidad dirigida a los diferentes servicios universitarios.
- ❑ Desarrollar programas de formación transversales destinado a todo el estudiantado, desde un enfoque inclusivo.
- ❑ Establecer un plan de formación dirigido al profesorado sobre diseño universal del aprendizaje, contenidos y recursos accesibles, etc.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 4. Política estudiantil universitaria.

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

- 3. Promover la participación y representación de las personas con discapacidad y necesidades de apoyo en los distintos ámbitos de la vida universitaria, así como, en los programas de movilidad nacional e internacional.
- 5. Fomentar y fortalecer el empoderamiento de las personas con discapacidad.

ESG INVOLUCRADOS:

- 4. Admisión, reconocimiento y certificación del estudiantado
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 4.1 PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO CON DISCAPACIDAD, EN CONJUNCIÓN CON EL RESTO DEL ESTUDIANTADO, EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EN LA VIDA UNIVERSITARIA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
4.1 Promoción de la participación del estudiantado con discapacidad, en conjunción con el resto del estudiantado, en los distintos órganos de gobierno y en la vida universitaria.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Establecer campañas de información sobre los órganos de representación universitaria con participación estudiantil.
- Realizar actuaciones para el estudiantado relacionadas con la participación en la vida universitaria (ocio, asociaciones, voluntariado, deporte, cultura...).

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 5. Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

- 2. Garantizar, siguiendo los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), los apoyos necesarios para eliminar los obstáculos en el progreso académico del alumnado con discapacidad.
- 4. Generar entornos de aprendizaje basados en estrategias de diseño curricular inclusivas como, por ejemplo, el Diseño Universal para el Aprendizaje.

ESG INVOLUCRADOS:

- 4. Admisión, reconocimiento y certificación del estudiantado
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 5.1. GESTIÓN DE RECURSOS Y METODOLOGÍAS RELACIONADAS CON LA MEJORA DE LA INCLUSIÓN DEL ALUMNADO CON DISCAPACIDAD DIRIGIDA A FAVORECER EL APRENDIZAJE, LA ASISTENCIA A CLASE Y LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
5.1. Gestión de recursos y metodologías relacionadas con la mejora de la inclusión del alumnado con discapacidad dirigida a favorecer el aprendizaje, la asistencia a clase y los procedimientos de evaluación.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar que: 1. Los requisitos de los programas formativos están directamente relacionados con los resultados de aprendizaje esperados de los programas formativos, 2. Los resultados de aprendizaje de las acciones formativas se definen y/o se revisan en relación con la accesibilidad y teniendo en cuenta a las personas con discapacidad (con especial atención a los métodos alternativos de evaluación) y 3. Se verifica que no haya requisitos inapropiados (imposibles de alcanzar para algunos/-as estudiantes debido a su condición) en los programas formativos (por ejemplo, de asistencia obligatoria o de capacidad de hablar/escribir con fluidez, movilidad...)
- Promover el desarrollo de estrategias metodológicas docentes (recursos didácticos, contenidos, actividades prácticas...) en el marco de diseño universal, teniendo en cuenta la diversidad del alumnado.
- Potenciar y asegurar que el profesorado participante en el Plan de Acción Tutorial esté formado en temas relacionados con la discapacidad,
- Establecer un plan de formación dirigido al profesorado sobre diseño universal del aprendizaje, contenidos y recursos accesibles, etc.
- Gestionar los apoyos (recursos humanos y técnicos), que favorezcan la autonomía en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

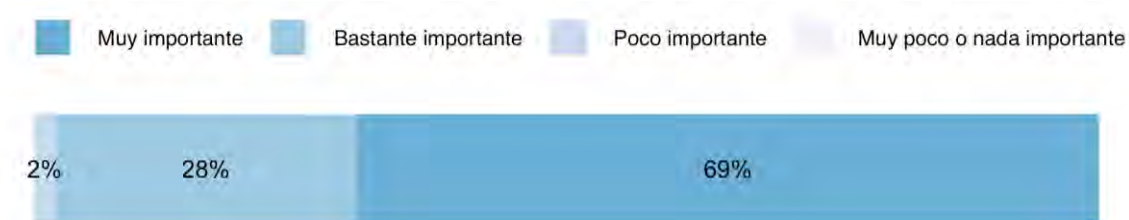
Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 5.2. PERSONALIZACIÓN, CUANDO ES PRECISO, DEL APOYO FACILITADO, DISPONIENDO DE PROTOCOLOS DE PRESTACIÓN DE RECURSOS PARA EL ESTUDIANTADO CON DISCAPACIDAD, EN CASO DE SER NECESARIO.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
5.2. Personalización, cuando es preciso, del apoyo facilitado, disponiendo de protocolos de prestación de recursos para el estudiantado con discapacidad, en caso de ser necesario.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Establecer protocolos de atención, que teniendo en cuenta el DUA, respondan a las necesidades específicas del alumnado con discapacidad.
- ❑ Establecer pautas de coordinación y apoyos en las prácticas, programas de movilidad (ERASMUS y SICUE), etc.
- ❑ Realizar ajustes razonables en las pruebas de evaluación del aprendizaje de estudiantes con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
2. Diseño y aprobación de programas
3. Enseñanza, aprendizaje y evaluación centrados en el estudiante
5. Personal docente:
6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 5.3. DESPLEGAR ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN EN RELACIÓN CON EL PERFIL Y PROGRESO DEL ESTUDIANTADO CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
5.3. Desplegar estrategias de gestión de información en relación con el perfil y progreso del estudiantado con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ▣ Fortalecer el seguimiento del estudiantado a través de procesos y sistemas sensibles a la diversidad del estudiantado para favorecer su inclusión: Perfil del estudiantado con discapacidad (género, titulación, grado/posgrado); El progreso del estudiantado con discapacidad, tasas de éxito y de abandono, etc.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Destinatario específico: Egresados/-as

Ámbito de actuación: 6. Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento[i]

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

ESG INVOLUCRADOS:

- 4. Admisión, reconocimiento y certificación del estudiantado
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 6.1. DESARROLLO DE PLANES DIRIGIDOS A LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
6.1. Desarrollo de planes dirigidos a la mejora de la empleabilidad de estudiantes con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Implementar canales accesibles de información sobre las actividades de los servicios de orientación y empleo de las universidades.
- Diseñar programas específicos de formación en competencias y en herramientas de búsqueda de empleo que mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Fomentar la implementación de programas de prácticas extracurriculares y otras iniciativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad teniendo en cuenta la diversidad del estudiantado.
- Promover la formación dirigida a titulados/-as universitarios con discapacidad con dificultades para acceder a un puesto de trabajo.
- Promover el emprendimiento dirigido a titulados/-as universitarios con discapacidad.
- Promover actividades que permitan sinergias Universidad- Empresa desde una óptica inclusiva: foros de empleo, grupos de trabajo

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 6.2. COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN CON LAS EMPRESAS Y ENTIDADES SOCIALES (VINCULADAS A LA DISCAPACIDAD) RELACIONADAS CON LA EMPLEABILIDAD



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
6.2. Comunicación y coordinación con las empresas y entidades sociales (vinculadas a la discapacidad) relacionadas con la empleabilidad	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Implicar a las distintas entidades universitarias centradas en empleabilidad (Fundaciones, Servicio de Empleo...) en acciones inclusivas y accesibles.
- ❑ Impulsar proyectos en colaboración con diferentes sectores que permitan obtener información de interés sobre la empleabilidad de egresados y egresadas con discapacidad.
- ❑ Promover estudios de empleabilidad y empleo universitario, teniendo en cuenta la variable discapacidad.
- ❑ Colaboración con las empresas en Programas de graduados llevados a cabo por entidades públicas y privadas.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
2. Diseño y aprobación de programas
3. Enseñanza, aprendizaje y evaluación centrados en el estudiante
5. Personal docente:
6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 6.3. ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA ESTUDIANTADO EGRESADO CON DISCAPACIDAD



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
6.3. Orientación e intermediación laboral para estudiantado egresado con discapacidad	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ▣ Facilitar información accesible sobre la incorporación al mercado de trabajo y las oportunidades para personas con discapacidad.
- ▣ Seguimiento a través de las agencias de colocación impulsando la intermediación laboral y difundiendo ofertas de empleo específicas y becas para personas tituladas.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

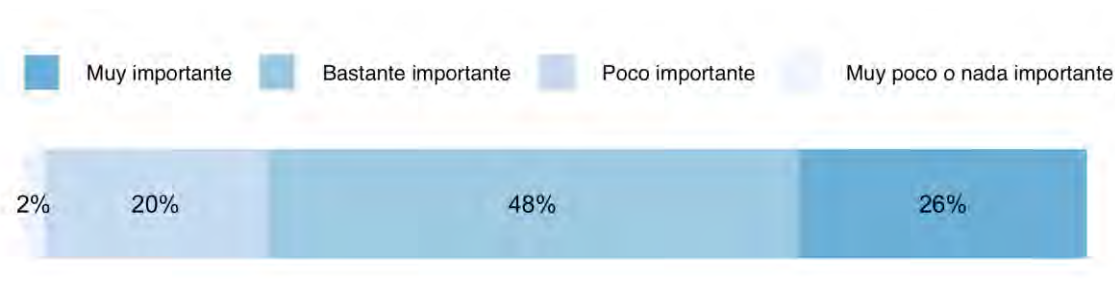
Ámbito de actuación: 7. Políticas institucionales con relación al estudiantado egresado.

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

ESG INVOLUCRADOS:

- 4. Admisión, reconocimiento y certificación del estudiantado
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 7.1. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES SOCIALES.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
7.1. Desarrollo de estrategias de comunicación y relaciones sociales.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Establecimiento de redes que relacionen al estudiantado egresado o alumnado y de últimos cursos para compartir experiencias profesionales, de ejercicio de la ciudadanía, etc., en las que también se incentive una representación y participación de personas con discapacidad.
- ❑ Potenciar la creación de una asociación/agrupación de personas egresadas vinculadas con la institución que pueda aportar ideas para la mejora de la oferta educativa y la inclusión.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 6. Recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiantado
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 7.2. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS/-AS.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
7.2. Seguimiento de egresados/-as.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ▣ Fortalecer el seguimiento de egresados/-as a través de procesos y sistemas sensibles a la diversidad del estudiantado para favorecer su inclusión

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

NORMATIVA DE INTERÉS

Becas y ayudas al estudio

- Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/12/21/1721/con>

- Real Decreto 951/2018, de 27 de julio, por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2018-2019, y se modifica el Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/07/27/951>

Estatutos

- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/12/30/1791/con>

Expedientes académicos

- Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2003/09/05/1125>

Normativa de los estudios de grado, acceso

- Real Decreto 310/2016, de 29 de julio, por el que se regulan las evaluaciones finales de Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2016/07/29/310>

- Real Decreto-ley 5/2016, de 9 de diciembre, de medidas urgentes para la ampliación del calendario de implantación de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2016/12/09/5/con>

- Orden PCM/2/2021, de 11 de enero, por la que se determinan las características, el diseño y el contenido de la evaluación de Bachillerato para el acceso a la Universidad, y las fechas máximas de realización y de resolución de los procedimientos de revisión de las calificaciones obtenidas, en el curso 2020-2021.

<https://www.boe.es/eli/es/o/2021/01/11/pcm2>

Normativa de los estudios de grado, acceso y admisión

- Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2014/06/06/412/con>

Normativa universitaria general

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2001/12/21/6/con>
- Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (texto consolidado)
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/07/15/1027/con>

Ordenación o estructura de los estudios de Grado

- Real Decreto 1393/2007, de 9 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/10/29/1393/con>

Otras normativas de interés

- Real Decreto 1677/2009, de 13 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Universidades
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/11/13/1677>
- Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2015/12/11/1112/con>

Títulos, homologaciones y legalizaciones

- Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/08/05/1002>
- Orden de 16 de abril de 1990 sobre legalización de documentos académicos españoles que han de surtir efectos en el extranjero.
[https://www.boe.es/eli/es/o/1990/04/16/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/o/1990/04/16/(1))
- Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2014/11/21/967>
- Real Decreto 22/2015, de 23 de enero, por el que se establecen los requisitos de expedición del Suplemento Europeo a los títulos regulados en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y se modifica el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2015/01/23/22>

- Real Decreto 195/2016, de 13 de mayo, por el que se establecen los requisitos para la expedición del Suplemento Europeo al Título Universitario de Doctor.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2016/05/13/195>

Síntesis de resultados

Como se ha señalado en la introducción a la Guía de Autoevaluación, el objetivo principal de la misma es ayudar a la Universidad a identificar sus fortalezas y debilidades, con la finalidad de llevar a cabo planes de mejora.

A estos efectos entendemos por fortalezas las acciones que, en los apartados anteriores, se han valorado como “consolidadas”. Las debilidades serían las acciones valoradas como “en inicio” o “en proceso”.

A continuación, se presenta una tabla en la que se deberán incluir las acciones del bloque/s o ámbitos de actuación que se han valorado y que, atendiendo a los criterios anteriores, son fortalezas o debilidades de la Universidad. Este es un paso previo para poder tomar decisiones de mejora.

En los casos en los que las acciones se vinculan a ámbitos de actuación en torno a los que existe una normativa específica se deberán considerar prioritarios a la hora de diseñar planes de mejora en el apartado siguiente.

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
1. Políticas de captación de estudiantado	1.1. Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas.		
	1.2. Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva.		
	1.3. Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas con discapacidad.		
2. Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)[ii]	2.1. Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado con discapacidad en la universidad.		

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
	2.2. Cooperar con las familias y entidades sociales relacionadas con personas con discapacidad.		
3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado[i]	3.1. Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión.		
	3.2. Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva.		
4. Política estudiantil universitaria.	4.1 Promoción de la participación del estudiantado con discapacidad, en conjunción con el resto del estudiantado, en los distintos órganos de gobierno y en la vida universitaria.		
5. Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje[ii]	5.1. Gestión de recursos y metodologías relacionadas con la mejora de la inclusión del alumnado con discapacidad dirigida a favorecer el aprendizaje, la asistencia a clase y los procedimientos de evaluación.		
	5.2. Personalización, cuando es preciso, del apoyo facilitado, disponiendo de protocolos de prestación de recursos para el estudiantado con discapacidad, en caso de ser necesario.		
	5.3. Desplegar estrategias de gestión de información en relación con el perfil y progreso del estudiantado con discapacidad.		
6.Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento[i]	6.1. Desarrollo de planes dirigidos a la mejora de la empleabilidad de estudiantes con discapacidad.		
	6.2. Comunicación y coordinación con las empresas y entidades sociales (vinculadas a la discapacidad) relacionadas con la empleabilidad		

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
	6.3. Orientación e intermediación laboral para estudiantado egresado con discapacidad		
7. Políticas institucionales con relación al estudiantado egresado[ii].	7.1. Desarrollo de estrategias de comunicación y relaciones sociales.		
	7.2. Seguimiento de egresados/-as.		

BLOQUE D: Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI)

Destinatario específico: Personal de Administración y Servicios (PAS)

Ámbito de actuación: 1. Procesos selectivos de acceso al empleo[i]

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

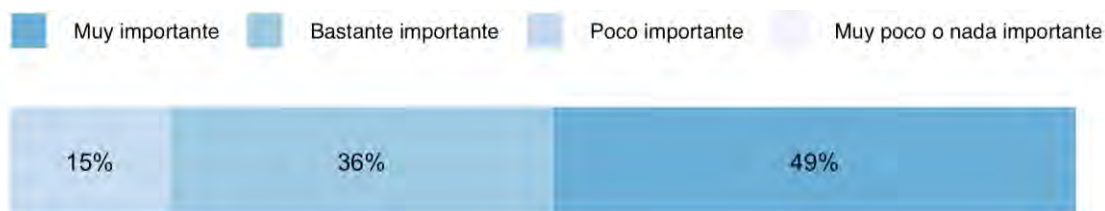
OBJETIVOS:

1. Potenciar el derecho a la educación inclusiva, la no discriminación y la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso, permanencia y promoción de las personas con discapacidad a la educación superior, así como, a lo largo de su transición.

CRITERIOS Y DIRECTRICES PARA LA CALIDAD DE EN EL EEES (ESG) INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.1. DIFUSIÓN DE LAS CONVOCATORIAS DE EMPLEO ENTRE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, ENTIDADES Y ACTORES EXTERNOS RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD.



* Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades que serían de mayor importancia para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial (Aneca, 2021).

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.1. Difusión de las convocatorias de empleo entre los servicios públicos, entidades y actores externos relacionados con la discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Difundir ofertas de empleo a servicios públicos, entidades y actores externos relacionados con la discapacidad, a través de redes sociales, medios de comunicación y web de la universidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 7. Gestión de la información
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.2. PARTICIPACIÓN DE LOS SERVICIOS DE APOYO EN LOS PROCESOS DE ACCESO PARA ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONDICIONES



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.2. Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Asesorar a las comisiones responsables de la organización y selección para garantizar que todas las acciones del proceso asociado a las pruebas se lleven a cabo desde los principios de accesibilidad y diseño universal.
- ❑ Evaluar las necesidades (por ejemplo, de apoyos o adaptaciones) de los/las aspirantes.
- ❑ Gestionar los ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones.
- ❑ Orientar en la valoración de los méritos de los/las aspirantes, si corresponde en la convocatoria, de acuerdo con la situación personal asociada a la discapacidad.
- ❑ Implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 8. Información pública
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.3. PROMOCIÓN DEL CUPO DE RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, EN LAS CONVOCATORIAS DE EMPLEO



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.3. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual, en las convocatorias de empleo[ij]	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Crear un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias/ capacidades funcionales para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno.
- Difundir el catálogo de puestos de trabajo entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos que corresponda

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

NORMATIVA DE INTERÉS

Acceso al empleo público

- 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

Art. 59. Personas con discapacidad:

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Otras normas

- 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

Artículo 2 determina el concepto de discapacidad y su inclusión social.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Ámbito de actuación: 2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

2. Garantizar, siguiendo los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), los apoyos necesarios para eliminar los obstáculos en el progreso académico del alumnado con discapacidad.

CRITERIOS Y DIRECTRICES PARA LA GARANTÍA DE CALIDAD EN EL EEES (ESG) INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
7. Gestión de la información
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES EN EL PUESTO DE TRABAJO CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL ASESORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE APOYO.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Concretar necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo.
- Analizar periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo.
- Especificar los ajustes razonables para el desarrollo competente de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo.
- Revisar, de manera periódica, las necesidades que puedan surgir a raíz de los cambios continuos característicos del ámbito laboral.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

NORMATIVA DE INTERÉS

Acceso al empleo público

- 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

Art. 59. Personas con discapacidad:

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

ESG INVOLUCRADOS:

- Política para asegurar la calidad
- Gestión de la información
- Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.2. FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.2. Flexibilización de la jornada laboral.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ▣ Acomodar las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público o en su norma equivalente en el caso de ámbito no público, teniendo en cuenta las circunstancias personales y de salud asociadas a la discapacidad.

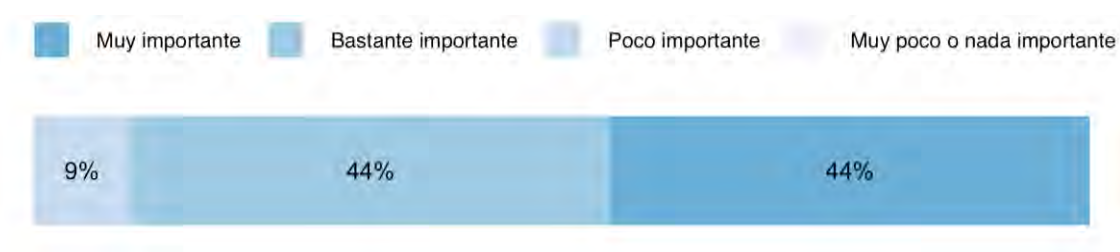
Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 8. Información pública
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.3. IMPLICACIÓN DE LOS SERVICIOS QUE TIENEN A SU CARGO PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON EL ASESORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE APOYO.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.3. Implicación de los servicios que tienen a su cargo personas con discapacidad con el asesoramiento de los servicios de apoyo.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Desarrollar un plan de acompañamiento durante las primeras etapas de inserción laboral, con financiación adecuada.
- ❑ Realizar acciones de seguimiento del bienestar laboral y personal, con la adecuada financiación y los recursos necesarios, y donde el trabajador/a pueda autónomamente decidir si acogerse.
- ❑ Promocionar, por parte de los jefes de servicio, los apoyos naturales en el seno de su unidad, de acuerdo con los planes establecidos.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 3. Promoción interna y carrera profesional

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

5. Fomentar y fortalecer el empoderamiento de las personas con discapacidad.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 7. Gestión de la información
- 8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.1. DIFUSIÓN DE CONCURSOS DE PROMOCIÓN INTERNA Y/O DE CONTRATACIÓN PÚBLICA O PRIVADA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.1. Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Fortalecer la difusión de las convocatorias con información accesible y adecuada para todas las personas.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 7. Gestión de la información
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.2. AJUSTES RAZONABLES EN LAS PRUEBAS.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.2. Ajustes razonables en las pruebas.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Sistematizar las medidas y ajustes considerando las necesidades de las personas con discapacidad.
- ❑ Publicitar las medidas y ajustes de manera accesible y transparente.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 8. Información pública
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.3. ESTABILIDAD DE LA SITUACIÓN LABORAL.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.3. Estabilidad de la situación laboral.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Establecer un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as con discapacidad, con la suficiente financiación.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 4. Política institucional y gobernanza

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

3. Promover la participación y representación de las personas con discapacidad y necesidades de apoyo en los distintos ámbitos de la vida universitaria, así como, en los programas de movilidad nacional e internacional.

4. Generar entornos de aprendizaje basados en estrategias de diseño curricular inclusivas como, por ejemplo, el Diseño Universal para el Aprendizaje.

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
7. Gestión de la información
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 4.1. DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
4.1. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Fortalecer las acciones de sensibilización y formación dirigidas al PAS considerando los principios del Diseño para Todas las Personas.

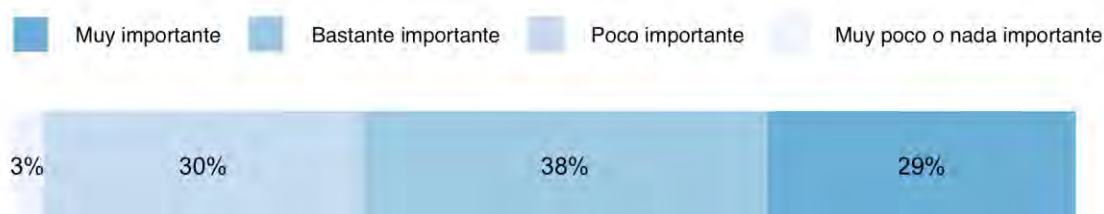
Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 7. Gestión de la información
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 4.2. FOMENTO DE LA MOVILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
4.2. Fomento de la movilidad nacional e internacional.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Incentivar la movilidad del PAS con discapacidad, en el marco de los convenios y alianzas entre universidades.
- ❑ Elaborar un catálogo de universidades con los servicios de apoyo que ofrecen y su disposición de residencias o servicios de alojamiento accesibles

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 8. Información pública
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 4.3. FORTALECIMIENTO DE LA TRANSPARENCIA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
4.3. Fortalecimiento de la transparencia.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Gestionar, recopilar y visibilizar los datos relativos a los procesos de acceso, promoción interna y cualquier otro que esté relacionado con la discapacidad.
- ❑ Promocionar proyectos de investigación interdisciplinarios orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PAS con discapacidad en la universidad

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Destinatario específico: Personal Docente Investigador

Ámbito de actuación: 5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

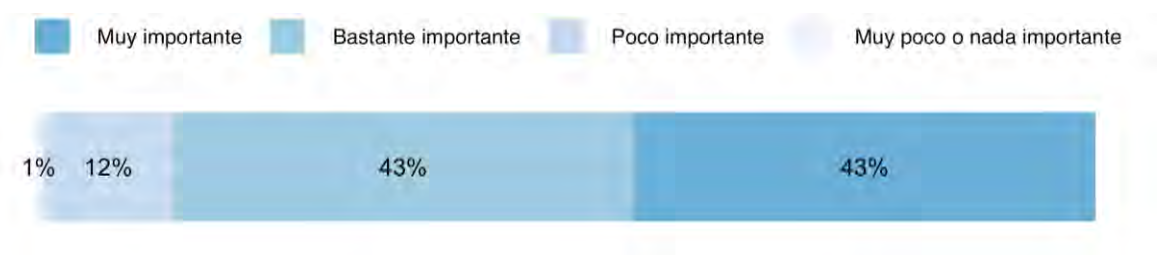
OBJETIVOS:

1. Potenciar el derecho a la educación inclusiva, la no discriminación y la igualdad de condiciones y oportunidades en el acceso, permanencia y promoción de las personas con discapacidad a la educación superior, así como, a lo largo de su transición.

CRITERIOS Y DIRECTRICES PARA LA GARANTÍA DE LA CALIDAD EN EL EEES (ESG) INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
7. Gestión de la información
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 5.1. SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE DERECHOS DE ACCESO A LA CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
5.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Realizar actividades de sensibilización dirigidas a los órganos unipersonales que tienen que ver con la docencia y la investigación (vicerrectores/as, jefes/as de departamento, jefes/as de servicio).

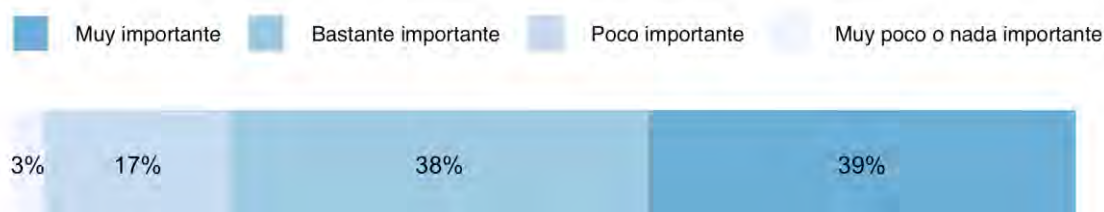
Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 7. Gestión de la información
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 5.2. FIJACIÓN DE BAREMOS ACCESIBLES PARA LA INCORPORACIÓN DE PDI.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
5.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Adecuar, de manera justificada, los criterios y requisitos definidos por los órganos competentes, para posibilitar la contratación de PDI con discapacidad (asociados/as, ayudantes doctores, contratados/as doctores, ...).

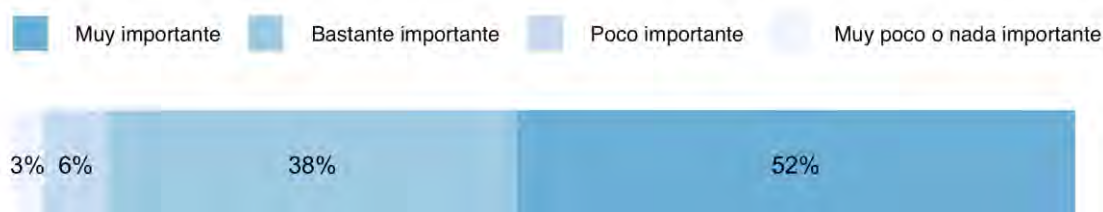
Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
8. Información pública
9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 5.3. DESARROLLO DE PLANES DE ACCIÓN POSITIVA PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
5.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Implantar políticas proactivas de acceso a doctorados, convocatorias de profesorado no permanente o interino, convocatorias de ayuda a la investigación y planes propios de becas, formación y proyectos de innovación docente.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 6. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

2. Garantizar, siguiendo los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), los apoyos necesarios para eliminar los obstáculos en el progreso académico del alumnado con discapacidad.

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
7. Gestión de la información
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 6.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES EN EL PUESTO DE TRABAJO.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
6.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Gestionar, desde los órganos de decisión que corresponda, con el PDI con discapacidad, los ajustes razonables para el desempeño de la actividad docente e investigadora.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

NORMATIVA DE INTERÉS

Acceso al empleo público

- 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

Art. 59. Personas con discapacidad:

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Normativa universitaria general

- Real Decreto 1313/2007, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios

Art. 8.2. Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y adoptarán, en el procedimiento que haya de regir en los concursos, las oportunas medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Otras normas

- Real decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación

Art. 6.1. [...] No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad, previo informe favorable del servicio público de empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 7. Gestión de la información
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 6.2. ORGANIZACIÓN DE LA DOCENCIA DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
6.2. Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Definir, desde la corresponsabilidad de los órganos competentes en la materia, criterios de prioridad transparentes respecto a los horarios y tamaño de los grupos.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 8. Información pública
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 6.3. ACOMPAÑAMIENTO PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
6.3. Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Coordinar, desde los departamentos, un plan de mentoría en las primeras etapas de la carrera docente e investigadora, conforme a las necesidades manifestadas por el PDI con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ESG INVOLUCRADOS:

- 1. Política para asegurar la calidad
- 8. Información pública
- 9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 6.4. IMPULSO DE MEDIDAS DE AYUDA A LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
6.4. Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Implementar un plan de acción positiva, de acuerdo al diagnóstico de necesidades, que facilite la incorporación en la docencia y la investigación de manera progresiva (reducción inicial de créditos de docencia, becarios de investigación...).

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

5. Fomentar y fortalecer el empoderamiento de las personas con discapacidad.

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
7. Gestión de la información
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 7.1. ASESORAMIENTO PERSONALIZADO PARA LA PROMOCIÓN Y LA INVESTIGACIÓN.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
7.1. Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ▣ Dar respuesta a las necesidades de apoyo en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición.
- ▣ Canalizar medidas de apoyo en el proceso de solicitud de acciones de I+D+i.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 8. Política institucional y gobernanza

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS:

3. Promover la participación y representación de las personas con discapacidad y necesidades de apoyo en los distintos ámbitos de la vida universitaria, así como, en los programas de movilidad nacional e internacional.
4. Generar entornos de aprendizaje basados en estrategias de diseño curricular inclusivas como, por ejemplo, el Diseño Universal para el Aprendizaje.

ESG INVOLUCRADOS:

1. Política para asegurar la calidad
7. Gestión de la información
8. Información pública

TIPO DE ACTUACIÓN: 8.1. ALINEAMIENTO DE LAS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA EL ACCESO Y PROMOCIÓN DEL PDI CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
8.1. Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Ejecutar la reserva de plazas para personas con discapacidad en la oferta anual de empleo público de PDI, de conformidad con lo pronunciado en la legislación ($\geq 5\%$).
- Articular actividades de formación dirigidas a los órganos de gestión universitaria unipersonales y del PDI de los departamentos y facultades.
- Impulsar, desde el rectorado y CRUE, una adecuación de criterios para la incorporación del PDI con discapacidad en las universidades, por parte de ANECA.
- Garantizar la presencia de PDI con discapacidad en los órganos de representación, gobierno y sindical (Claustro, Consejo de Gobierno, Junta de Personal PDI, Comité de Empresa PDI...).
- Promover espacios de encuentro, jornadas o congresos para la difusión de actuaciones entre las universidades y con la colaboración de organismos y entidades externas.
- Constituir una comisión asesora u observatorio que oriente la política universitaria del equipo de dirección en materia de inclusión y equidad.
- Promocionar proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI con discapacidad en la universidad

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

NORMATIVA DE INTERÉS

Accesibilidad

- Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público

Art. 3. Ámbito objetivo de aplicación.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/09/07/1112>

Legislación general

- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno

Art. 5. Principios generales.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/09/07/1112>

- Constitución Española

artículos 1.1. (igualdad), 9, 14 y 49 (no discriminación, compromiso de eliminación de obstáculos por parte de los poderes públicos) y 35 (derecho al trabajo de todos los españoles).

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/09/07/1112>

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

- Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad (2006)

Art. 4.1. a), les insta a adoptar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos dichos derechos; letra f); letra g); letra h); letra i);

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/09/07/1112>

Normativa universitaria general

- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Disposición adicional vigésima cuarta. De la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades (Preámbulo, apartados 1, 3 y 4).

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/09/07/1112>

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

Art. 2. Objetivos generales.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/09/07/1112>

Síntesis de resultados

Como se ha señalado en la introducción a la Guía de Autoevaluación, el objetivo principal de la misma es ayudar a la Universidad a identificar sus fortalezas y debilidades, con la finalidad de llevar a cabo planes de mejora.

A estos efectos entendemos por fortalezas las acciones que, en los apartados anteriores, se han valorado como “consolidadas”. Las debilidades serían las acciones valoradas como “en inicio” o “en proceso”.

A continuación, se presenta una tabla en la que se deberán incluir las acciones del bloque/s o ámbitos de actuación que se han valorado y que, atendiendo a los criterios anteriores, son fortalezas o debilidades de la Universidad. Este es un paso previo para poder tomar decisiones de mejora.

En los casos en los que las acciones se vinculan a ámbitos de actuación en torno a los que existe una normativa específica se deberán considerar prioritarios a la hora de diseñar planes de mejora en el apartado siguiente.

Destinatario	Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	1. Procesos selectivos de acceso al empleo[i]	1.1. Difusión de las convocatorias de empleo entre los servicios públicos, entidades y actores externos relacionados con la discapacidad.		
		1.2. Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones		
		1.3. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual, en las convocatorias de empleo[ii]		
	2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno	2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo.		

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Destinatario	Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
		2.2. Flexibilización de la jornada laboral.		
		2.3. Implicación de los servicios que tienen a su cargo personas con discapacidad con el asesoramiento de los servicios de apoyo.		
	3. Promoción interna y carrera profesional[iv]	3.1. Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada.		
		3.2. Ajustes razonables en las pruebas.		
		3.3. Estabilidad de la situación laboral.		
	4. Política institucional y gobernanza[v]	4.1. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación.		
		4.2. Fomento de la movilidad nacional e internacional.		
		4.3. Fortalecimiento de la transparencia.		
PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR	5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora[i]	5.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.		
		5.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI.		

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Destinatario	Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
		5.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación.		
	6. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno[ii]	6.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo.		
		6.2. Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades.		
		6.3. Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación.		
		6.4. Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación.		
	7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora[iii]	7.1. Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación.		
	8. Política institucional y gobernanza[iv]	8.1. Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI con discapacidad.		

BLOQUE E: Sociedad en su conjunto

Destinatario específico: Entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas

Ámbito de actuación: 1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS

1. Fundamentar las bases de un discurso institucional, académico y social que garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el ejercicio de derechos y libertades fundamentales en los distintos ámbitos educativos, sociales, culturales y laborales.
2. Identificar las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias, removiendo, en la medida de lo posible, las barreras que dificultan su plena inclusión.
3. Fomentar el empoderamiento de las personas con discapacidad.
4. Potenciar las alianzas sociales.
5. Promover la normalización de la inserción laboral de las personas con discapacidad incrementando las alianzas con el entorno productivo y las prácticas sociolaborales específicas para discapacidad.
6. Impulsar líneas de investigación, innovación y transferencia orientadas a crear una cultura y sociedad inclusiva, solidaria e igualitaria, generando estructuras y procesos de cambio y transformación social.
7. Incorporar el diseño para todos/-as en los currículos formativos de las titulaciones.
8. Contribuir a la formación de futuros/-as profesionales para favorecer una toma de conciencia y construcción de una sociedad inclusiva.

Todo ello para que la sociedad cuente con:

- Una ciudadanía y unos y unas profesionales conscientes y comprometidos con la inclusión de las personas con discapacidad.

Avances hacia una sociedad inclusiva y justa a través de los resultados derivados de la actividad de investigación y transferencia del conocimiento que desarrollan las universidades en materia de inclusión y discapacidad

CRITERIOS Y DIRECTRICES PARA LA GARANTÍA DE LA CALIDAD EN EL EEES (ESG) INVOLUCRADOS:

7. Gestión de la información
8. Información pública
9. Seguimiento continuo y evaluación periódica de los programas

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.1. ESTABLECER CONVENIOS DE COLABORACIÓN PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS).



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.1. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.2. GENERAR PUBLICACIONES DIVULGATIVAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) DIRIGIDAS TANTO AL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD COMO A COLECTIVOS ESPECÍFICOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.2. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Publicación de experiencias vividas en primera persona.
- ❑ Buenas prácticas.
- ❑ Publicación de artículos en medios de comunicación
- ❑ Difusión de campañas relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.3. PARTICIPAR EN EVENTOS SOCIALES DIRIGIDOS A LA SENSIBILIZACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS), APORTANDO LA PERSPECTIVA UNIVERSITARIA O REPRESENTANDO A LA MISMA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ▣ Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Como, por ejemplo, jornadas, charlas y eventos.
- ▣ Desarrollar en la universidad eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades públicas, aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma. Por ejemplo, jornadas, charlas y talleres.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.4. COLABORAR EN REDES TEMÁTICAS DE ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) Y EQUIPOS MULTIDISCIPLINARES PÚBLICOS SOBRE SENSIBILIZACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Narración de experiencias vividas en primera persona.
- ❑ Buenas prácticas.
- ❑ Colaboración con entidades del sector de la inclusión de personas con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 1.5. REALIZAR ACTUACIONES DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) EN EL MARCO DE LA SENSIBILIZACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
1.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 2. Actuaciones de colaboración en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS

1. Fundamentar las bases de un discurso institucional, académico y social que garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el ejercicio de derechos y libertades fundamentales en los distintos ámbitos educativos, sociales, culturales y laborales.
2. Identificar las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias, removiendo, en la medida de lo posible, las barreras que dificultan su plena inclusión.
3. Fomentar el empoderamiento de las personas con discapacidad.
4. Potenciar las alianzas sociales.
5. Promover la normalización de la inserción laboral de las personas con discapacidad incrementando las alianzas con el entorno productivo y las prácticas sociolaborales específicas para discapacidad.
6. Impulsar líneas de investigación, innovación y transferencia orientadas a crear una cultura y sociedad inclusiva, solidaria e igualitaria, generando estructuras y procesos de cambio y transformación social.
7. Incorporar el diseño para todos/-as en los currículos formativos de las titulaciones.
8. Contribuir a la formación de futuros/-as profesionales para favorecer una toma de conciencia y construcción de una sociedad inclusiva.

Todo ello para que la sociedad cuente con:

- Una ciudadanía y unos y unas profesionales conscientes y comprometidos con la inclusión de las personas con discapacidad.

Avances hacia una sociedad inclusiva y justa a través de los resultados derivados de la actividad de investigación y transferencia del conocimiento que desarrollan las universidades en materia de inclusión y discapacidad

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.1. ESTABLECER CONVENIOS DE COLABORACIÓN PARA LA COOPERACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS).



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.1. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Convenios de mecenazgo o cofinanciación de actividades.
- ❑ Convenios para el desarrollo de actividades conjuntas.
- ❑ Convenios en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.2. GENERAR PUBLICACIONES DIVULGATIVAS SOBRE EXPERIENCIAS DE COOPERACIÓN, EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) DIRIGIDAS TANTO AL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD COMO A COLECTIVOS ESPECÍFICOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.2. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación, en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

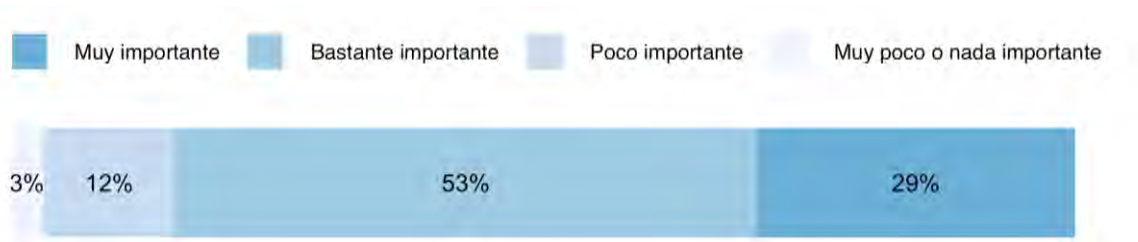
Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Generar publicaciones de carácter divulgativo sobre experiencias de cooperación, en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades públicas dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad. Como, por ejemplo, la publicación de artículos en medios de comunicación.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.3. PARTICIPAR EN EVENTOS SOCIALES DIRIGIDOS A LA COOPERACIÓN EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS), APORTANDO LA PERSPECTIVA UNIVERSITARIA O REPRESENTANDO A LA MISMA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- Propuesta de charlas, talleres, etc. para desarrollar en la universidad.
- Intercambio de experiencias.
- Facilitación de acceso a recursos universitarios
- Acciones de ocio compartido.
- Mecenazgo de actividades.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.4. COLABORAR EN REDES TEMÁTICAS DE ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) Y EQUIPOS MULTIDISCIPLINARES PÚBLICOS EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Conformación de grupos de trabajo.

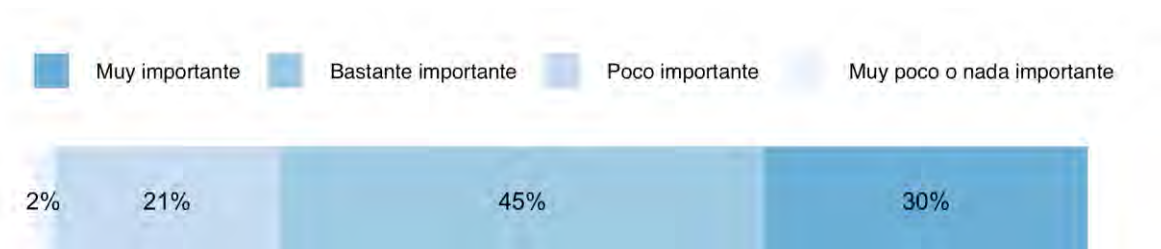
Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Intercambio de experiencias.
- ❑ Creación y participación en grupos y redes de apoyo en inclusión de personas con discapacidad.
- ❑ Colaborar en equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 2.5. REALIZAR ACTUACIONES DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) EN EL MARCO DE LA COOPERACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
2.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad, aportando información sobre posibilidades de cooperación/apertura de espacios de colaboración entre entidades públicas y universidad.
- ❑ Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad en el diseño y desarrollo de acciones de cooperación.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS

1. Fundamentar las bases de un discurso institucional, académico y social que garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el ejercicio de derechos y libertades fundamentales en los distintos ámbitos educativos, sociales, culturales y laborales.
2. Identificar las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias, removiendo, en la medida de lo posible, las barreras que dificultan su plena inclusión.
3. Fomentar el empoderamiento de las personas con discapacidad.
4. Potenciar las alianzas sociales.
5. Promover la normalización de la inserción laboral de las personas con discapacidad incrementando las alianzas con el entorno productivo y las prácticas sociolaborales específicas para discapacidad.
6. Impulsar líneas de investigación, innovación y transferencia orientadas a crear una cultura y sociedad inclusiva, solidaria e igualitaria, generando estructuras y procesos de cambio y transformación social.

Todo ello para que la sociedad cuente con:

- Una ciudadanía y unos y unas profesionales conscientes y comprometidos con la inclusión de las personas con discapacidad.

Avances hacia una sociedad inclusiva y justa a través de los resultados derivados de la actividad de investigación y transferencia del conocimiento que desarrollan las universidades en materia de inclusión y discapacidad

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.1. ESTABLECER CONVENIOS DE COLABORACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE PROCESOS Y ACTUACIONES DE NORMALIZACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ORIENTADAS A LA SOCIEDAD CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS).



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

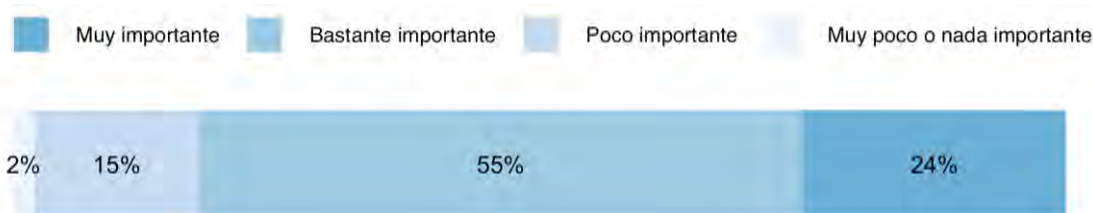
Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Convenios para la convocatoria de becas y ayudas.
- ❑ Propuestas de prácticas curriculares y extracurriculares.
- ❑ Proyectos de Aprendizaje y Servicio.
- ❑ Convenios en proyectos de normalización en inclusión de personas con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.2. GENERAR PUBLICACIONES DIVULGATIVAS SOBRE PROCESOS Y ACTUACIONES DE NORMALIZACIÓN EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) DIRIGIDAS TANTO AL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD COMO A COLECTIVOS ESPECÍFICOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Propuesta de la adopción de medidas para el cumplimiento efectivo de lo regulado en materia de discapacidad.
- ❑ Publicación de normas para la normalización de la inclusión de personas con discapacidad.
- ❑ Publicación de materiales y guías para la normalización de la inclusión de personas con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.3. PARTICIPAR EN EVENTOS SOCIALES DIRIGIDOS A LA CONSECUCCIÓN DE PROCESOS Y ACTUACIONES DE NORMALIZACIÓN EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS), APORTANDO LA PERSPECTIVA UNIVERSITARIA O REPRESENTANDO A LA MISMA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- **En inicio:** señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- **En proceso, pero no consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- **Consolidada:** señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ▣ Promoción del diseño para todas las personas.
- ▣ Participación en proyectos de Aprendizaje-Servicio.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.4. COLABORAR EN REDES TEMÁTICAS DE ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) Y EQUIPOS MULTIDISCIPLINARES PÚBLICOS EN PROCESOS Y ACTUACIONES DE NORMALIZACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

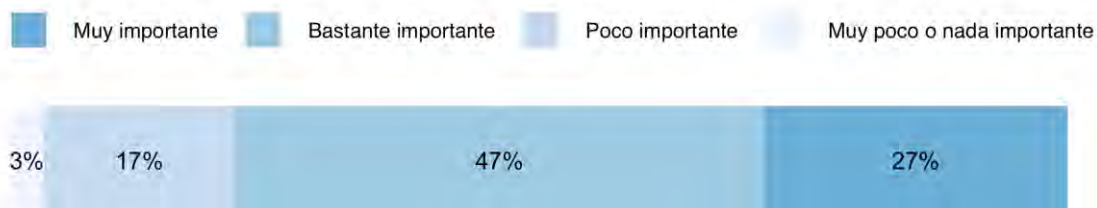
Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Análisis continuo de la accesibilidad por grupos multidisciplinares.
- ❑ Formación de grupos de contextos específicos.
- ❑ Creación y participación en grupos y organismos de normalización en inclusión de personas con discapacidad.
- ❑ Participación en proyectos de vida independiente.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 3.5. REALIZAR ACTUACIONES DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) EN EL MARCO DE PROCESOS Y ACTUACIONES DE NORMALIZACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
3.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades públicas en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad. Como

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

la participación en proyectos legislativos y normativos en inclusión de personas con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Ámbito de actuación: 4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad

El ámbito de actuación se refiere a cuestiones de orden general importantes para la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

OBJETIVOS

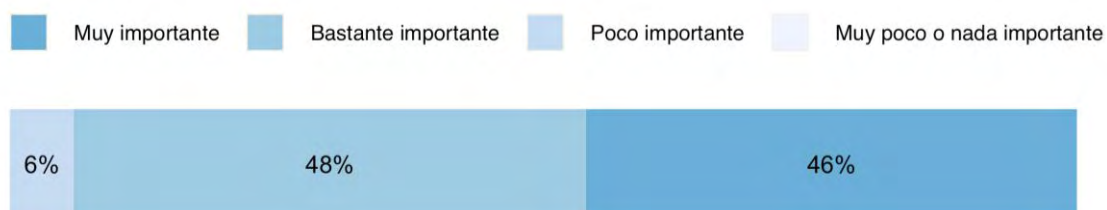
1. Fundamentar las bases de un discurso institucional, académico y social que garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el ejercicio de derechos y libertades fundamentales en los distintos ámbitos educativos, sociales, culturales y laborales.
2. Identificar las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias, removiendo, en la medida de lo posible, las barreras que dificultan su plena inclusión.
3. Fomentar el empoderamiento de las personas con discapacidad.
4. Potenciar las alianzas sociales.
5. Impulsar líneas de investigación, innovación y transferencia orientadas a crear una cultura y sociedad inclusiva, solidaria e igualitaria, generando estructuras y procesos de cambio y transformación social.

Todo ello para que la sociedad cuente con:

- Una ciudadanía y unos y unas profesionales conscientes y comprometidos con la inclusión de las personas con discapacidad.

Avances hacia una sociedad inclusiva y justa a través de los resultados derivados de la actividad de investigación y transferencia del conocimiento que desarrollan las universidades en materia de inclusión y discapacidad

TIPO DE ACTUACIÓN: 4.1. ESTABLECER CONVENIOS DE COLABORACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE PROCESOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ORIENTADAS A LA SOCIEDAD CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS).



Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
4.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Convenios con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) para el desarrollo de investigación en inclusión de personas con discapacidad, investigación responsable y/o con perspectiva social.
- Creación de cátedras en pro de la investigación en inclusión
- Convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 4.2. GENERAR PUBLICACIONES DIVULGATIVAS SOBRE PROCESOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) DIRIGIDAS TANTO AL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD COMO A COLECTIVOS ESPECÍFICOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
4.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

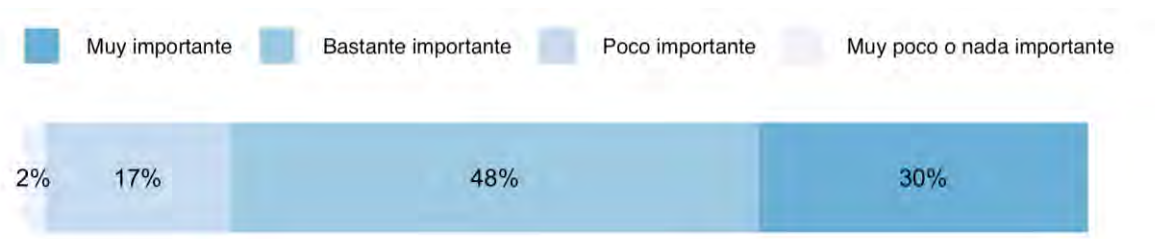
Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Publicación de los resultados de investigación en inclusión de personas con discapacidad.
- ❑ Participación en comités científicos y editoriales de revistas científicas.
- ❑ Difusión de convocatorias de investigación promovidas por la entidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 4.3. PARTICIPAR EN EVENTOS SOCIALES DIRIGIDOS A LA CONSECUCCIÓN DE PROCESOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS), APORTANDO LA PERSPECTIVA UNIVERSITARIA O REPRESENTANDO A LA MISMA.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
4.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- ❑ Co-organización de eventos científicos
- ❑ Participación en eventos científicos de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) aportando resultados de investigación universitaria (transferencia).
- ❑ Participación en comités científicos de congresos
- ❑ Participación en jornadas.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 4.4. COLABORAR EN REDES TEMÁTICAS DE ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) Y EQUIPOS MULTIDISCIPLINARES PÚBLICOS EN PROCESOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades.

Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
4.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

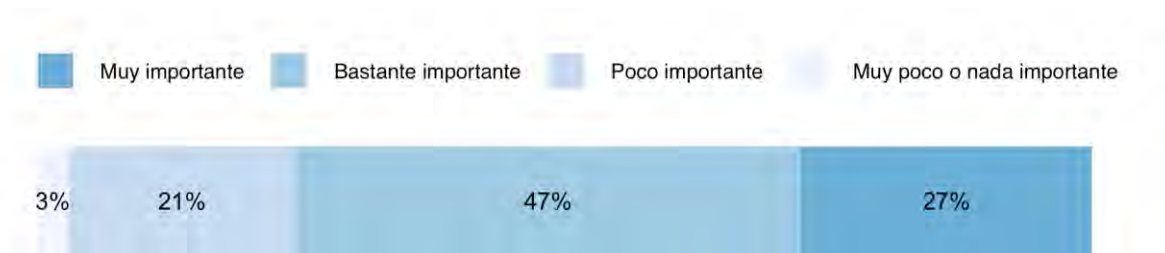
Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ❑ Difusión de convocatorias de investigación.
- ❑ Facilitación de datos.
- ❑ Incorporación a redes temáticas y equipos multidisciplinares universitarios.
- ❑ Participación en comités éticos de investigación.
- ❑ Creación y participación en grupos y organismos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

TIPO DE ACTUACIÓN: 4.5. REALIZAR ACTUACIONES DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A ENTIDADES (PÚBLICAS, SIN ÁNIMO DE LUCRO O PRIVADAS) EN EL MARCO DE PROCESOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



El tipo de actuación es un nivel más concreto que el ámbito de actuación y sirve para agrupar varias acciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades. Para este tipo de actuación valore el grado de desarrollo de las acciones conforme a la siguiente escala:

- En inicio: señalará esta opción cuando la acción se ha planteado o llevado a cabo, pero no hay evidencia sobre su realización.
- En proceso, pero no consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización.
- Consolidada: señalará esta opción cuando la acción esté correctamente diseñada, implementada y evaluada, aunque aún deba mejorarse su implantación y se haya llevado a cabo durante más de un curso académico. Se dispone de evidencias de su realización y mejora continua.

Señale, también, las evidencias disponibles de su desarrollo. En la medida de lo posible se ruega incluir enlaces a las referencias señaladas como evidencias.

Tipo de actuación	¿Se realiza?	Evidencias
4.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	<input type="checkbox"/> En inicio <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> Consolidada	

Las siguientes acciones son un ejemplo que le pueden ayudar a valorar este tipo de actuación:

- Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

- ▣ Participación e impulsión en el co-diseño de proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.

Si su universidad realiza otras acciones, por favor inclúyalas a continuación:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Síntesis de resultados

Como se ha señalado en la introducción a la Guía de Autoevaluación, el objetivo principal de la misma es ayudar a la Universidad a identificar sus fortalezas y debilidades, con la finalidad de llevar a cabo planes de mejora.

A estos efectos entendemos por fortalezas las acciones que, en los apartados anteriores, se han valorado como “consolidadas”. Las debilidades serían las acciones valoradas como “en inicio” o “en proceso”.

A continuación, se presenta una tabla en la que se deberán incluir las acciones del bloque/s o ámbitos de actuación que se han valorado y que, atendiendo a los criterios anteriores, son fortalezas o debilidades de la Universidad. Este es un paso previo para poder tomar decisiones de mejora.

En los casos en los que las acciones se vinculan a ámbitos de actuación en torno a los que existe una normativa específica se deberán considerar prioritarios a la hora de diseñar planes de mejora en el apartado siguiente.

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	1.1. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).		
	1.2. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.		
	1.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.		
	1.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.		

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
	1.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.		
2. Actuaciones de colaboración en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	2.1. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).		
	2.2. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación, en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.		
	2.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.		
	2.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.		
	2.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad.		

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	3.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).		
	3.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.		
	3.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.		
	3.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.		
	3.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.		

Ámbito	Tipo	Fortalezas	Debilidades
4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	4.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).		
	4.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.		
	4.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.		
	4.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.		
	4.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.		

Evaluación para la mejora

La inclusión es un proceso de revisión y mejora continua que implica la identificación de barreras y la planificación de acciones encaminadas a superarlas. El objetivo de esta Guía es contribuir a la reflexión para introducir mejoras en la universidad teniendo como referencia los objetivos propuestos en el segundo apartado de este documento. Para ello, cada institución deberá partir de sus fortalezas, así como de las debilidades detectadas y recogidas en el Bloque o los Bloques sometidos a valoración, considerando, asimismo, las oportunidades que pueden derivarse de acometer un proceso de mejora en respuesta al derecho de toda persona a la inclusión.

6.1. Responsables del Plan de Mejora

El diseño y desarrollo del Plan de Mejora, al igual que el proceso de autoevaluación, se concibe como un proceso colaborativo. Por tanto, se sugiere que la Comisión creada para este fin esté coordinada por los vicerrectorados responsables de inclusión y calidad en la universidad junto a gerencia. Además, es deseable que incluya a personas responsables que ocupan puestos en la gestión de servicios de los asuntos de estudiantes, PDI y PAS. Es importante que todas las personas que formen parte de la Comisión movilicen la información y las personas de interés que puedan estar implicadas en las actuaciones.

6.2. Fases para la elaboración del Plan de Mejora

Para planificar el Plan de Mejora, se deben tener en cuenta las siguientes fases:

1. Seleccionar las **debilidades** de las tablas de síntesis de resultados de cada bloque y establecer prioridades, escogiendo de estas las que se trabajarán los próximos 6 años. Debe aparecer: prioridad, responsables y colaboradores, indicadores de cumplimiento, fecha de revisión/finalización. Del mismo modo, se seleccionarán las fortalezas y sus evidencias para verificarse su continuidad en un periodo de tiempo determinado. En tal caso, se considerará un “logro”.
2. Establecer prioridad con relación a los **destinatarios** con los que se quiere establecer el plan de mejora [plano institucional (Bloques A y B), para estudiantes (Bloque C), PDI o PI (Bloque D), PAS (Bloque D), y/o para fortalecer alianzas con el entorno (Bloque E)].
3. Partiendo de las debilidades identificadas en los tipos de **actuación**, establecer aquellos **ámbitos** que son **prioritarios** para mejorar en tu institución. Se debe tener en cuenta que existe desarrollo normativo vinculado a algunos de los ámbitos de actuación. Cuando entre las debilidades de tu actuación se encuentren estos ámbitos, deberás considerarlos como prioritarios para tu plan de mejora.

4. Una vez seleccionados los ámbitos prioritarios define las **acciones** que se van a desarrollar, especifica responsables de su diseño, desarrollo y evaluación, la temporalización y evidencias de su puesta en marcha, problemas que van surgiendo de forma que se evidencie el proceso e indicadores que nos proporcionen datos de cómo se va desarrollando su cumplimiento.
5. Para la planificación del Plan de Mejora considera un plazo máximo de **6 años**, incluyendo su evaluación. Puede haber acciones cuyo plazo de ejecución sea inferior a 6 años.
6. La Comisión encargada de este Plan debería hacer un **seguimiento anual**, y transcurridos los 4 años hacer públicos los resultados explicitando los logros alcanzados y los nuevos compromisos adquiridos
7. El resultado de dicho seguimiento debería llevar al diseño y desarrollo de un nuevo Plan de Mejora comenzando por la fase 1.

RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN

A continuación se incluirán los resultados de cada bloque en términos de fortalezas y debilidades.

BLOQUE	Fortalezas	Debilidades

Ámbitos prioritarios para la mejora de la institución

Teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades, en la tabla siguiente se especificarán los ámbitos de mejora ordenados por orden de prioridad conforme a lo acordado por la Comisión. En este sentido se recuerda que aquellos ámbitos en los que hay una normativa específica, que obliga a su cumplimiento, deberán considerarse entre estas prioridades de mejora.

Ámbito	Vinculado a normativa	PRIORIDAD

A continuación y para cada “debilidad” que se quiera trabajar durante el tiempo de ejecución del plan de mejora, se deberán delimitar las acciones a desarrollar (para ello puede servir de inspiración las recogidas en cada tipo de actuación de esta Guía), las personas responsables así como las que colaborarán en el proceso, los indicadores de cambio y las fechas tanto de revisión anual como de finalización.

Debilidad	Acciones a desarrollar	Responsables y colaboradores	Indicadores	Fecha de revisión/ finalización



04.

Conclusiones finales

CONCLUSIONES FINALES

ANECA

José M. Nyssen

Los procesos de garantía de la calidad de la educación superior, en la medida en que han de estar al servicio de los objetivos de dicha educación, son sensibles a las demandas de las y los estudiantes y la sociedad en su conjunto.

La estrategia en que se enmarca el presente proyecto encuentra como referente fundamental los objetivos para la educación superior establecidos en foros de referencia internacional como son UNESCO, Espacio Europeo de Educación Superior, Unión Europea y Consejo de Europa. De este modo, se busca aquí contribuir de manera decidida a procurar avances en la actividad de las universidades explícitamente con relación a dichos objetivos; y, concretamente, en el caso de este *Proyecto para la creación de un marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico*, a la mejora de la inclusión y la equidad en una sociedad plural.

Es importante insistir en que, si bien por el momento este informe se ha orientado más específicamente a la inclusión de personas con discapacidad y necesidades de apoyo en el ámbito académico, debe atenderse en futuros desarrollos a una perspectiva necesariamente más rica de la inclusión social consciente de una realidad social diversa. Por tanto, este marco, lejos de pretender ser excluyente, busca convertirse en un primer elemento de referencia sobre el que construir instrumentos que pongan la garantía de la calidad universitaria al servicio de objetivos fundamentales como, en este caso, el de la inclusión social en un sentido amplio.

En el presente trabajo, donde se ha contado con la participación de 68 universidades españolas, una parte importante de la labor desarrollada por estas ha consistido en identificar aquel conjunto de sus actuaciones que, en términos generales, consideran clave a la hora de procurar la mejora de la inclusión de personas con discapacidad y personas con necesidades de apoyo en el ámbito académico.

Ahora bien, previamente, aparte de la adecuada definición de su contexto de trabajo y del papel de las universidades en la materia que aquí ocupa, se han establecido los principales objetivos específicos para la mejora de la inclusión y la equidad a que habrán de responder, en consecuencia, dicho conjunto de actuaciones clave. En otras palabras, se ha trabajado en la concreción de la pertinencia y justificación de los distintos tipos de actuación clave de las universidades que han aparecido a lo largo del informe.

La identificación de actuaciones clave de las universidades y su caracterización, si bien se ha planteado de una manera abierta en que, como se ha visto, ha sido posible tomar en consideración experiencias de relevancia de los ámbitos internacional y nacional, se ha organizado en su exposición en cinco bloques principales: organización y gobernanza de las instituciones de educación superior; uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de las

universidades; atención al estudiantado; atención al personal docente investigador y al personal de administración y servicios; y atención a la sociedad en su conjunto.

Esta perspectiva abierta ha permitido constatar, en primer lugar, la sintonía en el planteamiento de las universidades españolas en su experiencia y en la identificación de actuaciones clave con respecto a lo que universidades también con reconocida trayectoria de otros países han venido poniendo en marcha. Dicho de otro modo y sin entrar a valorar comparativamente el desarrollo en cada caso, el sistema universitario español, en términos generales, no dista notablemente en su orientación y líneas maestras de otros sistemas universitarios de su entorno.

En segundo lugar, según se desprende del informe, para atender a las demandas en materia de inclusión y equidad, *las universidades ofrecen soluciones particulares, y a la medida de sus posibilidades*; con lo que, en este sentido, *la creatividad y la adaptabilidad pueden considerarse como constantes en las respuestas que cada universidad articula* de acuerdo tanto a la diversidad de personas a que deben orientarse como a las circunstancias y contexto particulares en que se inscriben.

En tercer lugar, a lo largo de los años se aprecia, en términos generales, una creciente atención de las universidades, a través de diferentes fórmulas, para ser más sensibles a las demandas y expectativas en la materia de diferentes agentes, como son entidades que representan a las personas con discapacidad, egresadas y egresados, incluso mediante el establecimiento de alianzas para el diálogo permanente y líneas organizadas de colaboración.

En cuarto lugar, el abanico de actuaciones y servicios comunes y ordinarios de las universidades se ve emplazado a ensanchar progresivamente sus fronteras en un doble sentido. Por una parte, para ser más inclusivo y facilitar la participación de un público más diverso y con distintas necesidades y expectativas. Y, por otra parte, para procurar un acompañamiento más acompasado con aquello que requiera cada individuo según su trayectoria y evolución a lo largo de la vida, y que, en el caso del estudiantado, incluso se puede extender desde una etapa preuniversitaria hasta tiempo después de la finalización de los estudios universitarios.

Y, en quinto lugar, la creciente consideración de la perspectiva DEI (diversidad - equidad - inclusión) en la orientación estratégica de las universidades; y, como consecuencia de lo anterior, la vinculación de dicha estrategia con la dotación de recursos humanos y materiales especializados y con procesos, internos y externos, de garantía de calidad en instituciones y enseñanzas donde el perfeccionamiento de la gestión de la información es un elemento crítico.

De los 71 tipos de actuación sobre los que se han pronunciado las universidades participantes con respecto a su importancia para la mejora de la inclusión, 55 han sido señalados por, al menos, cuatro quintas partes de dichas instituciones como muy o bastante importantes en este sentido.

Por tanto, volviendo a los cinco bloques principales mencionados en que se ha organizado la exposición, en el primero, sobre organización y gobernanza de las instituciones de educación superior, se han identificado tipos de actuación clave en ámbitos relacionados con: la organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave; y la integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas. Así, sin descuidar otros también importantes, se han destacado aquí como tipos de actuación más fundamentales: estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad; organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad y de las necesidades de apoyo en

la normativa de la universidad; integración de las actuaciones en la institución; consolidación de los servicios de atención a la diversidad; integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la universidad; puesta en marcha de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad; incorporación de la perspectiva inclusiva y del diseño universal en el diseño curricular de los títulos; información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas.

En el segundo de los bloques en que se ha organizado la exposición, sobre uso de la información y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de las universidades, se han identificado tipos de actuación clave en ámbitos relacionados con: generación y análisis de información; y revisión y mejora continua de las actuaciones. Han sido destacados aquí como tipos de actuación fundamentales: análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad; y procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas.

De este modo, por una parte, la gobernanza y la estrategia institucionales destacan por su papel central. Y, por otra, en los dos primeros bloques se apunta a elementos transversales relacionados con el análisis, la organización y la integración sistemática de las actuaciones, y que afectan a todos tipos de actuación clave identificados en el conjunto de la actividad a desarrollar por las universidades. Es decir, resultan de gran relevancia los aspectos relativos a la organización y la integración de actuaciones clave respecto a la inclusión.

De este modo, se ha visto importante centrar la atención aquí en la necesidad de que las universidades cuenten con procedimientos de recogida y análisis de la información de las actuaciones críticas en materia de inclusión; con procedimientos eficaces de revisión dentro del ciclo de mejora continua de la actuación –con clara vinculación a los procesos de calidad–; y, en relación con lo anterior, con estrategias para evaluar la eficacia de cada tipo de actuación en relación al objetivo que persigue.

En el tercero de los bloques en que se ha organizado la exposición, sobre atención al futuro y actual estudiantado universitario así como a egresados y egresadas, se han identificado tipos de actuación clave en ámbitos relacionados con: políticas de captación de estudiantado; entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales); procesos de acogida de nuevo estudiantado; política estudiantil universitaria; diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje; promoción de la empleabilidad y el emprendimiento; políticas institucionales en relación al estudiantado egresado. Se destacan aquí como tipos de actuación fundamentales: difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva; desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado con discapacidad en la universidad; diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado atendiendo a la inclusión; gestión de recursos y metodologías relacionadas con la mejora de la inclusión del alumnado con discapacidad dirigida a favorecer el aprendizaje, la asistencia a clase y los procedimientos de evaluación; personalización, cuando es preciso, del apoyo facilitado, disponiendo de protocolos de prestación de recursos para el estudiantado con discapacidad, en caso de ser necesario; desarrollo de planes dirigidos a la mejora de la empleabilidad de estudiantes con discapacidad.

En el cuarto de los bloques en que se ha organizado la exposición, sobre la atención al personal docente investigador (PDI) y al personal de administración y servicios (PAS), se han identificado tipos de actuación clave en ámbitos relacionados, para el primer grupo con: procesos de acceso a la carrera

docente e investigadora; adaptación del puesto de trabajo y del entorno; desarrollo de la carrera docente e investigadora; y política institucional y gobernanza. Y para el segundo grupo, con: procesos selectivos de acceso al empleo; ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno; promoción interna y carrera profesional; y política institucional y gobernanza. Se destacan aquí como tipos de actuación fundamentales en el primero de los casos: desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación; diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo. Y en el segundo: diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo; ajustes razonables en las pruebas; desarrollo de actividades de sensibilización y formación.

Y, en el quinto de los bloques en que se ha organizado la exposición, sobre la atención a la sociedad en su conjunto –representada aquí por entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas–, se han identificado tipos de actuación clave en ámbitos relacionados con: actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad; actuaciones de cooperación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad; procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad; y procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad. Se destaca aquí como tipo de actuación más fundamental establecer convenios de colaboración con otras entidades para atender a los ámbitos referidos.

Más allá de lo anterior, como se apuntaba, se resalta para todos los tipos de actuación clave su necesaria integración con otros tipos de actuación o procesos de dentro de la universidad –ya sean o no del mismo ámbito– y también, aunque en menor medida, de fuera de ella. Integración que, al tiempo, debe darse contando en cada tipo de actuación con la necesaria implicación de una serie de agentes que, en definitiva, contribuirán decisivamente a que cada uno de dichos tipos de actuación avance en el logro de los objetivos fundamentales a que responde. Como resultado del agregado de las relaciones entre tipos de actuación y procesos se obtendrá un amplio y complejo conjunto de enlaces, con lo que la planificación, organización y gestión de tal entramado de relaciones, lejos de la improvisación, requerirá de un intensivo trabajo de reflexión, síntesis y organización para manejar y hacer útil, en definitiva, este entramado de relaciones en pro de la consecución del objetivo de la mejora de la inclusión. Y, asimismo, acompañando a lo anterior, será esencial hacer partícipes a través de formación e información a distintos actores de la comunidad universitaria (PDI y PAS que prestan diferentes servicios de formación y orientación, información, prácticas, movilidad, etc.) para sumar de manera más eficaz su contribución.

Entre los procesos y agentes a tener aquí en cuenta sin duda se incorpora a la lista de los más destacados aquellos que en la universidad tienen relación directa con la gestión de la calidad para su aseguramiento y mejora continua. En esta línea, puede ser importante integrar en el sistema de garantía interna de calidad institucional el conjunto de procesos relevantes vinculados a la mejora de la inclusión.

En resumen, se espera que, en términos generales, de manera sistemática y recurrente los diferentes tipos de actuación clave estén integrados con procesos internos relacionados con la gobernanza, planificación y organización institucional, el análisis de datos e información, y la gestión de sistemas de calidad institucionales y de soporte.

Por otro lado, vista la relevancia que han cobrado en el panorama actual los procesos de evaluación externa para la garantía y mejora de la calidad universitaria, este proyecto, además de contribuir a la orientación de las universidades, tiene el objetivo, no menor, de dar pistas importantes para la revisión de tales procesos de evaluación externa en atención a los principales tipos de actuación de las universidades para favorecer la inclusión.

En el informe se han destacado elementos relacionados con la inclusión en que se detienen los propios procesos existentes en ANECA de evaluación de títulos y centros. Y, más allá, en la guía de autoevaluación que resulta de la reflexión de los capítulos previos se han apuntado potenciales conexiones de los ámbitos y tipos de actuación identificados en materia de inclusión con los *ESG* y, por extensión, con los criterios y directrices de los principales programas de evaluación de enseñanzas e instituciones de esta Agencia.

En definitiva, lo anterior abunda en la reflexión por parte de las agencias de calidad y de los órganos de gobierno y decisión institucionales de diferente orden del sistema universitario español sobre los pasos que, conjuntamente, se podrían dar para continuar avanzando en la consecución de cada uno de los objetivos específicos ligados a la mejora de la inclusión.

Por último, una vez destilado aquello que es más sobresaliente de los tipos de actuación clave identificados, se ha trasladado a una herramienta, en forma de guía de autoevaluación institucional, que pretende servir de ayuda a las universidades para, en caso de que ya en la segunda fase del presente proyecto así lo deseen, puedan revisar su propia actividad respecto al objetivo general de mejora de la inclusión a partir de la *carta de navegación* que se propone a tales universidades a través de dicha guía.

Asimismo, se invita a que este proceso de revisión sea resultado de una reflexión conjunta de las diversas partes de la universidad llamadas a implicarse decididamente en ese objetivo común antedicho; ya que, tal y como se viene planteando a lo largo de todo el informe, será más sólido y sostenible el rumbo de las dinámicas de mejora en la medida en que participen de vientos de cola favorables fruto de un trabajo compartido.

Sin duda, todo este esfuerzo e implicación de las universidades no sería suficiente para lograr cambios significativos en el panorama actual, de no sumarse crecientemente también otros agentes importantes externos a estas universidades que contribuyan decididamente a generar conjuntamente con estas un clima propicio y unos cauces oportunos para el aprovechamiento y apuntalamiento del talento y de las iniciativas que salen de dichas instituciones de educación superior en aras de un mayor progreso de la sociedad en su conjunto.

Finalmente, más allá del reconocimiento y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y con necesidades de apoyo en el ámbito académico, también es de gran importancia aquí aprovechar las valiosas oportunidades que se crean para que todas las personas de la comunidad universitaria tengan la experiencia de convivir en este contexto de conocimiento y enriquecimiento mutuo en una comunidad diversa en la que, entre otras, encontrarán personas con discapacidad y necesidades de apoyo en el ámbito académico, y cuyas trayectorias representan valiosos 'ejemplos' de superación y tenacidad de los que aprender. Todo lo anterior contribuirá, sin duda, al desarrollo personal y como ciudadanos/-as de todas esas personas, y a construir conjuntamente, desde la perspectiva del desarrollo sostenible, una sociedad más cohesionada, justa y equitativa.



Apéndices

Universidades participantes en el proyecto

GRUPO DE TRABAJO

Distribuido en 6 subgrupos:

S1.

- Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir
- Universidad de Alicante
- Universidad de Murcia
- Universidad de Sevilla (C)

S2.

- Universidad de Almería
- Universidad de Valladolid
- Universitat de les Illes Balears (C)

S3.

- Universidad Complutense de Madrid
- Universidad de A Coruña
- Universidad de Alcalá
- Universidad de Burgos
- Universidad de Zaragoza (C)

S4.

- Universidad de Cádiz
- Universidad Miguel Hernández de Elche
- Universidad Politécnica de Catalunya (C)
- Universidad Ramon Llull

S5.

- Universidad de Cantabria
- Universidad de Málaga (C)
- Universidad Nacional de Educación a Distancia

S6.

- Universidad Autónoma de Madrid (C)
- Universidad de Córdoba

- Universidad de Salamanca
- Universitat de València Estudi General

(C): universidad coordinadora de bloque temático

GRUPO PARTICIPANTE EN APORTACIÓN DE INFORMACIÓN:

- Mondragón Unibertsitatea
- Universidad a Distancia de Madrid
- Universidad Antonio de Nebrija
- Universidad Autónoma de Barcelona
- Universidad Camilo José Cela
- Universidad Cardenal Herrera-CEU
- Universidad Carlos III de Madrid
- Universidad Católica San Antonio
- Universidad de Barcelona
- Universidad de Castilla-La Mancha
- Universidad de Deusto
- Universidad de Girona
- Universidad de Granada
- Universidad de Huelva
- Universidad de Jaén
- Universidad de La Laguna
- Universidad de La Rioja
- Universidad de León
- Universidad de Lleida
- Universidad de Navarra
- Universidad de Oviedo
- Universidad de Santiago de Compostela
- Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya
- Universidad del Atlántico Medio

- Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea
- Universidad Europea de Canarias
- Universidad Europea de Madrid
- Universidad Europea del Atlántico
- Universidad Internacional de La Rioja
- Universidad Internacional Isabel I de Castilla
- Universidad Jaume I de Castellón
- Universidad Loyola Andalucía
- Universidad Pablo de Olavide
- Universidad Politécnica de Cartagena
- Universidad Pompeu Fabra
- Universidad Pontificia de Salamanca
- Universidad Rey Juan Carlos
- Universidad Rovira i Virgili
- Universidad San Jorge
- Universidad San Pablo-CEU
- Universitat Abat Oliba CEU
- Universitat Internacional de Catalunya
- Universitat Internacional Valenciana
- Universitat Oberta de Catalunya
- Universitat Politècnica de València

Autoría del informe

Coordinación general:

ANECA

José M. Nyssen

Coordinación de capítulo:

Universidad Autónoma de Madrid

Cecilia Simón

Universidad de Málaga

Gemma Rodríguez Infante

Universidad de Sevilla

Ana María López Jiménez

Laura Lozano Cantos

Universidad de Zaragoza

Fernando Latorre Dena

Universidad Politécnica de Catalunya

Daniel Guasch Murillo

Universitat de les Illes Balears

Dolors Forteza Forteza

Redacción de capítulo:

Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir

Gabriel Martínez Rico

Universidad Complutense de Madrid

Antonia Durán Pilo

Universidad de A Coruña

Sonia Seijas Ramos

Universidad de Alcalá

Alicia Díaz Encabo

Universidad de Alicante

Sergi Soriano

Patricia Soler Javaloy

Universidad de Almería

Pilar Sánchez López

Universidad de Burgos

María Ángeles Martínez Martín

María Natividad de Juan Barriuso

Universidad de Cádiz

Mayka García García

Universidad de Cantabria

Irene González Álvarez

Universidad de Córdoba

María García-Cano Torrico

Universidad de Murcia

Antonio Pérez Manzano

Universidad de Salamanca

Emiliano Díez Villoria

Universidad de Valladolid

Rafael de la Puente Llorente

Universidad Miguel Hernández de Elche

Alicia Candela Capilla

Raúl Reina Vaillo

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Tiberio Feliz Murias

Universidad Ramon Llull

Pilar Dotras Ruscalleda

Universitat de València Estudi General

M. Celeste Asensi Borrás

Índice de abreviaturas y acrónimos

ANECA: Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

CRUE: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas.

EEES: Espacio Europeo de Educación Superior.

ESG: Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior

MECES: Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

PAS: Personal de Administración y Servicios.

PDI: Personal Docente Investigador.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Glosario de términos

Accesibilidad universal: es 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. (...) Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse⁴⁹.

Ajustes razonables: 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^{50 51}.

Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás⁵².

Discriminación por motivos de discapacidad: cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables⁵³.

Diseño universal: diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten^{54 55}.

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

⁵¹ En la legislación española (Real Decreto Legislativo 1/2013) se incorporan matices y se incluye una definición de *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.

⁵² Real Decreto Legislativo 1/2013.

⁵³ Artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

⁵⁴ Artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

⁵⁵ En la legislación española (Real Decreto Legislativo 1/2013) se incorporan matices y se incluye una definición de *Diseño universal o diseño para todas las personas* como la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de

Estudiantes desfavorecidos: Los estudiantes desfavorecidos suelen enfrentarse a retos específicos en comparación con sus compañeros de la enseñanza superior. Esto puede adoptar muchas formas (por ejemplo, discapacidad, bajos ingresos familiares, escaso o nulo apoyo familiar, orfandad, muchos traslados de escuela, salud mental, embarazo, tener menos tiempo para estudiar porque hay que ganarse la vida trabajando o tener tareas de cuidado). La desventaja puede ser permanente, puede ocurrir de vez en cuando o sólo durante un periodo limitado. Los estudiantes desfavorecidos pueden formar parte de un grupo subrepresentado, pero no tienen por qué serlo. Por lo tanto, desfavorecidos y subrepresentados no son sinónimos⁵⁶.

Estudiantes infrarrepresentados: Un grupo de alumnos está infrarrepresentado en relación con determinadas características (por ejemplo, sexo, edad, nacionalidad, origen geográfico, origen socioeconómico, minorías étnicas) si su proporción entre los alumnos es inferior a la proporción de un grupo comparable en la población total. Esto puede documentarse en el momento de la admisión, durante el curso de los estudios o en la graduación. Los individuos suelen tener varias características subrepresentadas, por lo que siempre deben tenerse en cuenta las combinaciones de características subrepresentadas ("interseccionalidad"). Además, la infrarrepresentación también puede afectar a diferentes niveles de la educación superior: programa de estudios, facultad o departamento, institución de educación superior, sistema de educación superior. Esta definición es complementaria a la del Comunicado de Londres, "que el alumnado que ingresa, participa y completa la educación superior en todos los niveles debe reflejar la diversidad de nuestras poblaciones", pero no la cubre completamente⁵⁷.

Estudiantes vulnerables: Los estudiantes vulnerables pueden estar en riesgo de sufrir desventajas y, además, tener necesidades especiales (de protección). Por ejemplo, porque padecen una enfermedad (incluida la salud mental) o tienen una discapacidad, porque son menores de edad, porque su permiso de residencia depende del éxito de sus estudios (y, por tanto, también de las decisiones tomadas por cada profesor), porque corren el riesgo de ser discriminados. Estos alumnos son vulnerables en el sentido de que pueden no ser capaces de asegurar su bienestar personal, o de que pueden no ser capaces de protegerse de los daños o la explotación y necesitan apoyo o atención adicionales⁵⁸.

Igualdad de oportunidades: es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva⁵⁹.

adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal o diseño para todas las personas» no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten.

⁵⁶ Principles and Guidelines to Strengthen the Social Dimension of Higher Education in the EHEA (http://www.ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique_Annex_II.pdf)

⁵⁷ Principles and Guidelines to Strengthen the Social Dimension of Higher Education in the EHEA

⁵⁸ Principles and Guidelines to Strengthen the Social Dimension of Higher Education in the EHEA

⁵⁹ 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.

Inclusión social: es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás⁶⁰.

Medidas de acción positiva: son aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad⁶¹.

Normalización: es el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona⁶².

Personal de apoyo: personal técnico especializado para diseñar, ejecutar, evaluar o validar actuaciones dirigidas a favorecer la inclusión y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Personas con discapacidad: aquellas que tengan 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 demás⁶³. En la legislación española se considera que hace referencia a personas con un reconocimiento institucional de discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

Plan de inclusión de estudiantes con discapacidad: actuaciones específicamente diseñadas para favorecer la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, incluyendo las actuaciones directas y transversales que impliquen.

Protocolo de atención: todos aquellos procesos o procedimientos, estructurados de forma secuencial y lógica, dirigidos a la inclusión de las personas con discapacidad

Recursos de apoyo: elementos, herramientas y/o ayudas que favorezcan la inclusión y la autonomía de las personas con discapacidad y conducentes a garantizar la igualdad de oportunidades, tales como asistentes personales, profesionales para la inclusión, ayudas técnicas, becas, adaptaciones, voluntariado, etc.

Servicio de atención a la discapacidad: unidad específica de la universidad con personal especializado capacitado en la adopción de medidas de inclusión de las personas de la comunidad universitaria con discapacidad, incluidas la realización de adaptaciones curriculares que garanticen la igualdad de oportunidades del colectivo.

⁶⁰ 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.

⁶¹ 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.

⁶² 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.

⁶³ Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad: es el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad⁶⁴.

Vida independiente: es la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad⁶⁵.

⁶⁴ 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.

⁶⁵ 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.

Manual de encuesta a las universidades, cuestionario y resumen de resultados



Manual de usuario

Encuesta de recogida de información de universidades participantes

Autoría:

Universidades grupo de trabajo
y ANECA

INSTRUCCIONES PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LA ENCUESTA

Antes de comenzar a cumplimentar la encuesta, será preciso tener presentes seis puntos de gran importancia:

I. A través de la presente encuesta se pretende identificar los tipos de actuación fundamentales que debieran realizar las universidades para la mejora de la inclusión de personas con discapacidad o con necesidad de apoyo por su condición psíquico-física o sensorial, y con independencia de que tales tipos de actuación se estén llevando a cabo o no actualmente en su universidad. Por tanto, no se busca establecer un mapa del estado actual en cada universidad, sino más bien obtener información relevante para trazar una carta de navegación de modo que las universidades que así lo quieran puedan tener una orientación clara de hacia dónde podrían poner rumbo para lograr alcanzar en mayor medida el objetivo de la mejora de la inclusión de las personas antedichas.

II. A lo largo de todo el documento al hablar de personas con discapacidad nos referimos a personas con discapacidad y/o necesidades de apoyo educativo, de manera que queden incluidas personas con necesidades derivadas de discapacidad, enfermedad, problemas de salud mental, dificultades específicas de aprendizaje, etc.

Si bien por el momento esta iniciativa se centra fundamentalmente a la inclusión de personas con discapacidad, se orientará progresivamente hacia un modelo consciente de una perspectiva necesariamente más amplia de la inclusión, de modo que se facilite abrir el abanico de grupos a los que dar cabida.

III. Visto que la información solicitada en el cuestionario concierne al conjunto de la universidad –por tanto, es una respuesta de la institución-, en ciertos casos, pudieran estar involucradas secciones o unidades diferentes (servicio de atención a la diversidad; calidad; planificación estratégica; títulos y formación académica; prácticas; movilidad; etc.). De este modo, como parte del trabajo a realizar, se ruega que, allí donde sea preciso, tenga lugar la comunicación interna oportuna dentro de la universidad para poder así dar una respuesta institucional coordinada por parte de dicha universidad. No en vano, para posibilitar una respuesta participativa dentro de cada universidad, se ha establecido un plazo largo para la cumplimentación de la encuesta, dado que será de gran importancia su adecuada cumplimentación.

El carácter del proyecto anima explícitamente a la coordinación interna e integración de las actuaciones en materia de mejora de la inclusión, por lo que esta recogida de información coordinada dentro de la universidad puede servir en parte para encaminarse en esta dirección allí donde sea oportuno.

Para la adecuada cumplimentación de la encuesta se recomienda la creación por parte de la universidad de una comisión o grupo de trabajo responsable (que podría denominarse Comisión de Inclusión). Se sugiere que dicha comisión esté coordinada por los vicerrectorados a cargo de las áreas de inclusión y de calidad en la universidad, y que en tal comisión participen la gerencia de la universidad y los vicerrectorados, servicios y unidades implicados en las acciones que se proponen en esta encuesta. Además, será deseable que incluya a representantes del Consejo Social y de los colectivos de estudiantes, PDI y PAS. Sería importante que todas las personas que formen parte de

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

tal comisión o grupo de trabajo implicasen en el proceso a los colectivos y órganos de representación que se consideren importantes para las actuaciones.

IV. La información obtenida a través de la encuesta, dado su carácter, no servirá en ningún caso para elaborar una comparativa de las universidades en función de su trabajo actual en materia de inclusión.

V. Modo y plazo para la remisión del cuestionario cumplimentado. El cuestionario habrá cumplimentarse en esta plantilla Excel. Posteriormente se habrá de guardar el archivo incluyendo en el nombre el código de la universidad que figura en el RUCT. Y, finalmente se remitirá al correo electrónico estudios@aneca.es no más tarde del 15 de julio de 2021.

VI. Soporte general. Las universidades participantes pueden plantear sus consultas sobre la encuesta a través del correo electrónico estudios@aneca.es y el teléfono 915725263.

Contenido del cuestionario:

Como se verá a continuación, el cuestionario se estructura en cinco bloques principales divididos en una serie de ámbitos de actuación:

BLOQUE A. Organización y gobernanza
Ámbitos de actuación:
1.Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave
2.Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas.
BLOQUE B. Uso de la información, y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad
Ámbitos de actuación:
1.Generación y análisis de información
2.Revisión y mejora continua de las actuaciones
BLOQUE C. Estudiantado
Destinatario específico: Futuros y futuras estudiantes universitarios
Ámbitos de actuación:
1.Políticas de captación de estudiantado
2.Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)
Destinatario específico: Estudiantes universitarios/-as
Ámbitos de actuación:
3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado
4. Política estudiantil universitaria
5. Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje
Destinatario específico: Egresados/-as
Ámbitos de actuación:
6.Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento
7.Políticas institucionales en relación al estudiantado egresado.
BLOQUE D. Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente Investigador (PDI).
Destinatario específico: Personal de Administración y Servicios
Ámbitos de actuación:

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

1. Procesos selectivos de acceso al empleo
2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno
3. Promoción interna y carrera profesional
4. Política institucional y gobernanza
Destinatario específico: Personal Docente Investigador
Ámbitos de actuación:
5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora
6. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno
7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora
8. Política institucional y gobernanza
BLOQUE E. Sociedad en su conjunto.
Destinatario específico: Entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas
Ámbitos de actuación:
1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad
2. Actuaciones de cooperación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad
3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad
4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad

Preguntas de la encuesta:

En la encuesta se solicita cumplimentar fundamentalmente dos secciones de preguntas:

Con independencia de las actuaciones que de hecho actualmente lleva a cabo su universidad en materia de inclusión de personas con discapacidad, por favor, responda a las dos siguientes preguntas en las columnas sombreadas en color azul:

1. Por cada tipo de actuación de las universidades distribuidos en los siguientes bloques y ámbitos temáticos, por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial? (escala '4-Muy importante' a '1-Muy poco o nada importante').

2. Dentro de cada uno de los tipos de actuación anteriormente descritos, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).

Finalmente, la encuesta cierra con una pregunta abierta donde, si se desea, se pueden incluir otros tipos de actuación que se consideren como 'muy importantes' para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad y acciones 'clave' de las universidades que no hayan sido ofrecidos previamente para su valoración.

Muchas gracias por su participación en este proyecto.

CUESTIONARIO PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Encuesta para la identificación de tipos de actuación y acciones de las universidades que serían de mayor importancia para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial.

Respuesta institucional	Nombre de la universidad que responde a la encuesta (por favor, marque el nombre de su universidad en la lista desplegable):	
--------------------------------	---	--

Con independencia de las actuaciones que de hecho actualmente lleva a cabo su universidad en materia de inclusión de personas con discapacidad, por favor, responda a las dos siguientes preguntas en las columnas sombreadas en color azul:

1. Por cada tipo de actuación de las universidades distribuidos en los siguientes bloques y ámbitos temáticos, por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial? (escala '4-Muy importante' a '1-Muy poco o nada importante').
2. Dentro de cada uno de los tipos de actuación anteriormente descritos, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad o con necesidad de algún tipo de apoyo derivado de su condición psíquico-física o sensorial? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

BLOQUE A. Organización y gobernanza				
Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (escala '4- Muy importante' a '1- Muy poco o nada importante').	Acciones para cada tipo de actuación	Para cada tipo de actuación, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).
1.Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave	1.1.Estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad.		<ul style="list-style-type: none"> a. Elaborar/actualizar el Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad. b. Incorporar las actuaciones inclusivas en el Plan Estratégico de la Universidad. c. Elaborar una carta de compromisos con la inclusión de todas las personas en la universidad. d. Reflejar la inclusión en los diferentes Planes Sectoriales (Plan de Igualdad, Plan de Comunicación, Plan de Calidad, etc.). e. Incluir la perspectiva inclusiva múltiple interseccional (de género, etc.). f. Garantizar la representación de personas con discapacidad en los órganos de gobierno. 	
	1.2.Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en la normativa de la universidad.		<ul style="list-style-type: none"> a. Crear/actualizar normativa propia sobre inclusión y derechos de la comunidad universitaria con discapacidad. 	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			<p>b. Reflejar la inclusión y los derechos de la comunidad universitaria con discapacidad en las diferentes normativas propias de la universidad.</p> <p>c. Crear/actualizar los mecanismos de garantía para el cumplimiento de la legislación sobre inclusión y derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>d. Crear/actualizar los mecanismos de garantía del cumplimiento y el conocimiento de la normativa específica de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales de personas con discapacidad.</p>	
	1.3.Integración de las actuaciones en la institución		<p>a. Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven la conexión entre los procedimientos (y las actuaciones) internos de la universidad y realicen propuestas colaborativas de la integración de la óptica inclusiva.</p> <p>b. Introducir medidas que promuevan la cultura inclusiva e igualdad de oportunidades en cada servicio o unidad administrativa.</p> <p>c. Garantizar el acceso a la docencia y la formación de toda la comunidad universitaria.</p> <p>d. Fomentar la investigación y la innovación en inclusión.</p> <p>e. Incorporar mecanismos para garantizar en la universidad un lenguaje, imagen y cultura respetuosa con las personas con discapacidad.</p> <p>f. Crear una red de coordinación entre los diferentes servicios y unidades de la universidad y sus Servicios de Atención a la Diversidad.</p>	
	1.4. Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad		<p>a. Adquirir un compromiso y garantizar, por parte de las instancias de gestión universitaria (rectorado y gerencia), la mejora estructural de los servicios de</p>	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			<p>apoyo (número de componentes, perfil profesional, estabilidad laboral, correspondencia perfil – nivel salarial, presupuesto, etc.).</p>	
			<p>b. Garantizar la financiación suficiente y proporcional a los ámbitos de actuación y acciones propias de las funciones de los servicios de apoyo a la diversidad.</p>	
			<p>c. En caso de no existir, garantizar que las unidades, programas y oficinas de apoyo evolucionen hacia servicios de acuerdo con la legislación y en consonancia con las funciones, tareas y acciones que desenvuelven.</p>	
			<p>d. Asegurar la transparencia y articular la difusión de la información y actuaciones realizadas desde los servicios de atención a la diversidad.</p>	
			<p>e. Poner en valor y visibilizar la labor de los Servicios de Atención a la Diversidad</p>	
	1.5.Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad		<p>a. Garantizar la accesibilidad física, cognitiva y digital en todos los procedimientos, programas y planes diseñados en la Universidad.</p>	
			<p>b. Considerar la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales de las personas con discapacidad en los planes propios de la Universidad.</p>	
			<p>c. Considerar el DUA en la baremación de los concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes</p>	
			<p>d. Valorar el DUA en los criterios de evaluación de la defensa de tesis doctorales.</p>	
			<p>e. Valorar el DUA en los criterios de concesión de proyectos de investigación.</p>	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	<p>1.6.Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes: asociaciones antiguos alumnos, consejos sociales, empleadores, etc.</p>		<p>a. Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven el desarrollo de los procedimientos y las actuaciones internas de la universidad desde la óptica inclusiva con la participación de otros agentes externos de interés.</p>	
	<p>1.7.Incorporación de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad</p>		<p>b. Generar órganos estables (comisiones, consejos...) en la Universidad de conexión con los agentes externos, la sociedad</p>	
<p>2.Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas.</p>	<p>2.1.Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos</p>		<p>a. Desarrollar mecanismos de control para asegurar la plena accesibilidad en todos los ámbitos de la universidad, incluido el transporte público para el acceso al campus universitario.</p>	
			<p>b. Considerar la accesibilidad desde sus múltiples dimensiones en la Universidad: física, cognitiva, digital etc.</p>	
			<p>c. Fomentar la creación de Planes de Accesibilidad Integrales en la Universidad.</p>	
			<p>a. Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos de las asignaturas</p>	
			<p>b. Incorporar en los planes de estudio materias o menciones relacionadas con inclusión y diseño universal.</p>	
			<p>c. Ofrecer mecanismos de revisión e incorporación de materias vinculadas a la inclusión en las memorias de verificación de títulos.</p>	
			<p>d. Diseñar títulos específicos orientados al Diseño Universal</p>	
			<p>e. Desarrollar e implantar políticas que aseguren una calidad de los títulos consciente de una perspectiva inclusiva y de diseño universal</p>	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			f. Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de los títulos.	
	2.2. Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de actividades formativas no regladas		a. Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos de las actividades formativas no regladas b. Diseñar actividades formativas no regladas específicamente orientadas al Diseño Universal c. Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de las actividades formativas no regladas.	
	2.3. Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas.		a. Incorporar el Diseño Universal en el Plan de Formación del Profesorado. b. Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar la flexibilidad del currículo desde implementación el DUA (competencias/ objetivos, metodologías, materiales y evaluación)	

BLOQUE B. Uso de la información, y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (escala '4- Muy importante' a '1- Muy poco o nada importante').	Acciones para cada tipo de actuación	Para cada tipo de actuación, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

1. Generación y análisis de información	1.1. Análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad.		<ul style="list-style-type: none"> a. Fomentar y visibilizar el análisis de las prácticas inclusivas. b. Promover actividades, incentivos o eventos para la reflexión sobre la importancia de la introducción en la universidad de prácticas inclusivas. 	
	1.2. Procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la universidad que afectan a la mejora de la inclusión.		<ul style="list-style-type: none"> a. Establecer la metodología de recogida de información. b. Definir los momentos, las fuentes de información, los agentes implicados y los instrumentos a utilizar. c. Fijar el tratamiento y uso de la información. 	
2. Revisión y mejora continua de las actuaciones	2.1. Procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas.		<ul style="list-style-type: none"> a. Promover la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la institución. b. Fomentar la mejora continua de las actuaciones inclusivas en base a los resultados de la evaluación de su efectividad y validez. 	
	2.2. Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos).		<ul style="list-style-type: none"> a. Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución. b. Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas como indicador de calidad en los informes de evaluación externos. 	

BLOQUE C. Estudiantado

Destinatario específico: Futuros y futuras estudiantes universitarios

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la	Acciones para cada tipo de actuación	Para cada tipo de actuación, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

		mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (escala '4- Muy importante' a '1- Muy poco o nada importante').		discapacidad? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).
1. Políticas de captación de estudiantado	1.1. Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas.		<ul style="list-style-type: none"> a. Potenciar que las acciones de información y orientación (jornadas de puertas abiertas, encuentros...) desarrolladas desde los servicios generales, facultades... se lleven a cabo desde un planteamiento inclusivo. b. Organizar encuentros/ferias presenciales y virtuales en las que se tenga en cuenta la inclusión de todo el estudiantado. c. Establecer una red de trabajo con los Departamentos de Orientación de los centros en las etapas educativas previas a la universidad que garantice una adecuada gestión de la información, de los apoyos y de los recursos necesarios para asegurar la inclusión de todos los estudiantes. 	
	1.2. Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva.		<ul style="list-style-type: none"> a. Proporcionar información accesible a través de los medios de comunicación, portales, RRSS de los servicios ofertados para personas con discapacidad en las universidades. b. Facilitar información específica para futuros estudiantes con discapacidad a través de los servicios de orientación e información de las universidades (SIOU) sobre sus cartas de servicios. c. Informar de manera clara y precisa sobre los requisitos de acceso imprescindibles para adquirir las competencias exigidas en las distintas titulaciones, así como sobre los ajustes razonables posibles. 	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	1.3. Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas con discapacidad.		a. Difundir la existencia de servicios universitarios de apoyo a personas con discapacidad.	
2. Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)	2.1. Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado con discapacidad en la universidad.		a. Revisar y actualizar adaptaciones en las pruebas de acceso (EBAU, mayores de 25...) e informar de los cupos de reserva en las distintas titulaciones.	
			b. Establecer y asegurar que los procedimientos de acogida y orientación a estudiantes de nuevo ingreso se diseñan desde una perspectiva inclusiva.	
	2.2. Cooperar con las familias y entidades sociales relacionadas con personas con discapacidad.		c. Informar y ayudar desde la universidad a reorientar los estudios universitarios inicialmente elegidos para prevenir el abandono temprano.	
			a. Fomentar foros de cooperación con el tejido asociativo relacionado con la discapacidad.	
			b. Implicar a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el diseño universal.	

Destinatario específico: Estudiantes universitarios/-as

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (escala '4- Muy importante' a '1- Muy poco o nada importante').	Acciones para cada tipo de actuación	Para cada tipo de actuación, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).
---------------------	-------------------	--	--------------------------------------	--

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado	3.1. Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión.		<ul style="list-style-type: none"> a. Reforzar y asegurar que los procesos administrativos (matrícula, solicitud de becas, etc.) sean accesibles y se lleven a cabo desde un enfoque inclusivo. b. Facilitar el acceso a servicios y productos de apoyo. c. Instaurar catálogos de servicios basados en un diseño universal. d. Dar a conocer, en un formato accesible, los servicios universitarios destinados al estudiantado. e. Planificar actividades de sensibilización en temas de accesibilidad e inclusión. f. Implementar un plan de comunicación y coordinación entre los servicios de apoyo a personas con discapacidad tanto dentro como fuera de la universidad. g. Establecer canales accesibles para hacer llegar la información sobre los programas de movilidad nacional/internacional, programas de cooperación, voluntariado, etc. 	
	3.2. Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva.		<ul style="list-style-type: none"> a. Diseñar, desarrollar y difundir actividades extraacadémicas pensadas desde una perspectiva inclusiva, haciendo hincapié en la participación del alumnado con discapacidad. b. Establecer un plan de formación accesible a todos los estudiantes en el uso de los diferentes servicios universitarios: bibliotecas, conserjerías, etc. c. Establecer un plan de formación en la atención a la diversidad dirigida a los diferentes servicios universitarios. 	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			<p>d. Desarrollar programas de formación transversales destinado a todo el estudiantado, desde un enfoque inclusivo.</p> <p>e. Establecer un plan de formación dirigido al profesorado sobre diseño universal del aprendizaje, contenidos y recursos accesibles, etc.</p>	
4. Política estudiantil universitaria.	4.1 Promoción de la participación del estudiantado con discapacidad, en conjunción con el resto de estudiantes, en los distintos órganos de gobierno y en la vida universitaria.		<p>a. Establecer campañas de información sobre los órganos de representación universitaria con participación estudiantil.</p> <p>b. Realizar actuaciones para el estudiantado relacionadas con la participación en la vida universitaria (ocio, asociaciones, voluntariado, deporte, cultura...).</p>	
5. Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje	5.1. Gestión de recursos y metodologías relacionadas con la mejora de la inclusión del alumnado con discapacidad dirigida a favorecer el aprendizaje, la asistencia a clase y los procedimientos de evaluación.		<p>a. Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar que: 1. Los requisitos de los programas formativos están directamente relacionados con los resultados de aprendizaje esperados de los programas formativos, 2. Los resultados de aprendizaje de las acciones formativas se definen y/o se revisan en relación con la accesibilidad y teniendo en cuenta a las personas con discapacidad (con especial atención a los métodos alternativos de evaluación) y 3. Se verifica que no haya requisitos inapropiados (imposibles de alcanzar para algunos/-as estudiantes debido a su condición) en los programas formativos (por ejemplo, de asistencia obligatoria o de capacidad de hablar/escribir con fluidez, movilidad...)</p> <p>b. Promover el desarrollo de estrategias metodológicas docentes (recursos didácticos, contenidos, actividades prácticas...) en el marco de</p>	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			diseño universal, teniendo en cuenta la diversidad del alumnado.	
			c. Potenciar y asegurar que el profesorado participante en el Plan de Acción Tutorial esté formado en temas relacionados con la discapacidad,	
			d. Establecer un plan de formación dirigido al profesorado sobre diseño universal del aprendizaje, contenidos y recursos accesibles, etc.	
			e. Gestionar los apoyos (recursos humanos y técnicos), que favorezcan la autonomía en los procesos de enseñanza y aprendizaje.	
	5.2. Personalización, cuando es preciso, del apoyo facilitado, disponiendo de protocolos de prestación de recursos para el estudiantado con discapacidad, en caso de ser necesario.		a. Establecer protocolos de atención, que teniendo en cuenta el DUA, respondan a las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad.	
			b. Establecer pautas de coordinación y apoyos naturales en las prácticas, programas de movilidad (ERASMUS y SICUE), etc.	
			c. Realizar ajustes razonables en las pruebas de evaluación del aprendizaje de estudiantes con discapacidad.	
	5.3. Desplegar estrategias de gestión de información en relación con el perfil y progreso del estudiantado con discapacidad.		a. Fortalecer el seguimiento del estudiantado a través de procesos y sistemas sensibles a la diversidad del estudiantado para favorecer su inclusión: Perfil del estudiantado con discapacidad (género, titulación, grado/posgrado); progreso del estudiantado con discapacidad, tasas de éxito y de abandono, etc.	

Destinatario específico: Egresados/-as

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de	Acciones para cada tipo de actuación	Para cada tipo de actuación, por favor, ¿podría identificar las acciones de las
---------------------	-------------------	--	--------------------------------------	---

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

		<p>los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (escala '4- Muy importante' a '1- Muy poco o nada importante').</p>		<p>universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).</p>
<p>6.Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento</p>	<p>6.1. Desarrollo de planes dirigidos a la mejora de la empleabilidad de estudiantes con discapacidad.</p>		<p>a. Implementar canales accesibles de información sobre las actividades de los servicios de orientación y empleo de las universidades.</p> <p>b. Diseñar programas específicos de formación en competencias y en herramientas de búsqueda de empleo que mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad.</p> <p>c. Fomentar la implementación de programas de prácticas extracurriculares y otras iniciativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad teniendo en cuenta la diversidad del estudiantado.</p> <p>d. Promover la formación dirigida a titulados/-as universitarios con discapacidad con dificultades para acceder a un puesto de trabajo.</p> <p>e. Promover el emprendimiento dirigido a titulados/-as universitarios con discapacidad.</p> <p>f. Promover actividades que permitan sinergias Universidad- Empresa desde una óptica inclusiva: foros de empleo, grupos de trabajo</p>	
	<p>6.2. Comunicación y coordinación con las empresas y entidades sociales (vinculadas a la</p>		<p>a. Implicar a las distintas entidades universitarias centradas en empleabilidad (Fundaciones, Servicio de Empleo...) en acciones inclusivas y accesibles.</p>	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	discapacidad) relacionadas con la empleabilidad		<ul style="list-style-type: none"> b. Impulsar proyectos en colaboración con diferentes sectores que permitan obtener información de interés sobre la empleabilidad de egresados y egresadas con discapacidad. c. Promover estudios de empleabilidad y empleo universitario, teniendo en cuenta la variable discapacidad. d. Colaboración con las empresas en Programas de graduados llevados a cabo por entidades públicas y privadas. 	
	6.3. Orientación e intermediación laboral para estudiantado egresado con discapacidad		<ul style="list-style-type: none"> a. Facilitar información accesible sobre la incorporación al mercado de trabajo y las oportunidades para personas con discapacidad. b. Seguimiento a través de las agencias de colocación impulsando la intermediación laboral y difundiendo ofertas de empleo específicas y becas de titulados. 	
7. Políticas institucionales en relación al estudiantado egresado.	7.1. Desarrollo de estrategias de comunicación y relaciones sociales.		<ul style="list-style-type: none"> a. Crear redes que relacionen al estudiantado egresado/alumni y de últimos cursos para compartir experiencias profesionales, de ejercicio de la ciudadanía, etc., en las que también se incentive una representación y participación de personas con discapacidad. b. Potenciar la creación de una asociación/agrupación de egresados vinculada con la institución que pueda aportar ideas para la mejora de la oferta educativa y la inclusión. 	
	7.2. Seguimiento de egresados/-as .		<ul style="list-style-type: none"> a. Fortalecer el seguimiento de egresados/-as a través de procesos y sistemas sensibles a la diversidad del estudiantado para favorecer su inclusión 	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

BLOQUE D. Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente Investigador (PDI).

Destinatario específico: Personal de Administración y Servicios

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (escala '4- Muy importante' a '1- Muy poco o nada importante').	Acciones para cada tipo de actuación	Para cada tipo de actuación, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).
1. Procesos selectivos de acceso al empleo	1.1. Difusión de las convocatorias de empleo entre los servicios públicos, entidades y actores externos relacionados con la discapacidad.		a. Difundir, a través de redes sociales, medios de comunicación y web de la universidad, las ofertas de empleo.	
	1.2. Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones		a. Asesorar a las comisiones responsables de la organización y selección para garantizar que todas las acciones del proceso asociado a las pruebas se lleven a cabo desde los principios de accesibilidad y diseño universal. b. Evaluar las necesidades de los/las aspirantes. c. Gestionar los ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones. d. Orientar en la valoración de los méritos de los/las aspirantes, si corresponde en la convocatoria, de acuerdo con la situación personal asociada a la discapacidad.	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			e. Implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo.	
	1.3. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual, en las convocatorias de empleo		a. Crear un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias/ capacidades funcionales para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno. b. Difundir el catálogo de puestos de trabajo entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos que corresponda	
2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno	2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo.		a. Concretar necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo. b. Analizar periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo. c. Especificar los ajustes razonables para el desarrollo competente de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo. d. Revisar, de manera periódica, las necesidades que puedan surgir a raíz de los cambios continuos característicos del ámbito laboral.	
			a. Acomodar las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público o en su norma equivalente en el caso de ámbito no público, teniendo en cuenta las circunstancias personales y de salud asociadas a la discapacidad.	
		2.2. Flexibilización de la jornada laboral.		
		2.3. Implicación de los servicios que tienen a su cargo personas con discapacidad con el asesoramiento de los servicios de apoyo.		a. Desarrollar un plan de acompañamiento durante las primeras etapas de inserción laboral, con financiación adecuada.

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			<ul style="list-style-type: none"> b. Realizar acciones de seguimiento del bienestar laboral y personal, con la adecuada financiación y los recursos necesarios, y donde el trabajador/a pueda autónomamente decidir si acogerse. c. Promocionar, por parte de los jefes de servicio, los apoyos naturales en el seno de su unidad, de acuerdo con los planes establecidos. 	
3. Promoción interna y carrera profesional	3.1. Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada.		<ul style="list-style-type: none"> a. Fortalecer la difusión de las convocatorias con información accesible y adecuada para todas las personas. 	
	3.2. Ajustes razonables en las pruebas.		<ul style="list-style-type: none"> a. Sistematizar las medidas y ajustes considerando las necesidades de las personas con discapacidad. b. Publicitar las medidas y ajustes de manera accesible y transparente. 	
	3.3. Estabilidad de la situación laboral.		<ul style="list-style-type: none"> a. Establecer un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as con discapacidad, con la suficiente financiación. 	
4. Política institucional y gobernanza	4.1. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación.		<ul style="list-style-type: none"> a. Fortalecer las acciones de sensibilización y formación dirigidas al PAS considerando los principios del Diseño para Todas las Personas. 	
	4.2. Fomento de la movilidad nacional e internacional.		<ul style="list-style-type: none"> a. Incentivar la movilidad del PAS con discapacidad, en el marco de los convenios y alianzas entre universidades. b. Elaborar un catálogo de universidades con los servicios de apoyo que ofrecen y su disposición de residencias o servicios de alojamiento accesibles 	
	4.3. Fortalecimiento de la transparencia.		<ul style="list-style-type: none"> a. Gestionar, recopilar y visibilizar los datos relativos a los procesos de acceso, promoción interna y cualquier otro que esté relacionado con la discapacidad. 	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			b. Promocionar proyectos de investigación interdisciplinares orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PAS con discapacidad en la universidad	
--	--	--	--	--

Destinatario específico: Personal Docente Investigador

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (escala '4-Muy importante' a '1-Muy poco o nada importante').	Acciones para cada tipo de actuación	Para cada tipo de actuación, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).
5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora	5.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.		a. Realizar actividades de sensibilización dirigidas a los órganos unipersonales que tienen que ver con la docencia y la investigación (vicerrectores/as, jefes/as de departamento, jefes/as de servicio).	
	5.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI.		a. Adecuar, de manera justificada, los criterios y requisitos definidos por los órganos competentes, para posibilitar la contratación de PDI con discapacidad (asociados/as, ayudantes doctores, contratados/as doctores, ...).	
	5.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación.		a. Implantar políticas proactivas de acceso a doctorados, convocatorias de profesorado no permanente o interino, convocatorias de ayuda a la	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			investigación y planes propios de becas, formación y proyectos de innovación docente.	
6. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno	6.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo.		a. Gestionar, desde los órganos de decisión que corresponda, con el PDI con discapacidad, los ajustes razonables para el desempeño de la actividad docente e investigadora.	
	6.2. Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades.		a. Definir, desde la corresponsabilidad de los órganos competentes en la materia, criterios de prioridad transparentes respecto a los horarios y tamaño de los grupos.	
	6.3. Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación.		a. Coordinar, desde los departamentos, un plan de mentoría en las primeras etapas de la carrera docente e investigadora, conforme a las necesidades manifestadas por el PDI con discapacidad.	
	6.4. Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación.		a. Implementar un plan de acción positiva, de acuerdo al diagnóstico de necesidades, que facilite la incorporación en la docencia y la investigación de manera progresiva (reducción inicial de créditos de docencia, becarios de investigación...).	
7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora	7.1. Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación.		a. Dar respuesta a las necesidades de apoyo en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición. b. Canalizar medidas de apoyo en el proceso de solicitud de acciones de I+D+i.	
8. Política institucional y gobernanza	8.1. Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI con discapacidad.		a. Ejecutar la reserva de plazas para personas con discapacidad en la oferta anual de empleo público de PDI, de conformidad con lo pronunciado en la legislación ($\geq 5\%$).	
			b. Articular actividades de formación dirigidas a los órganos de gestión universitaria unipersonales y del PDI de los departamentos y facultades.	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			<p>c. Impulsar, desde el rectorado y CRUE, una adecuación de criterios para la incorporación del PDI con discapacidad en las universidades, por parte de ANECA.</p> <p>d. Garantizar la presencia de PDI con discapacidad en los órganos de representación, gobierno y sindical (Claustro, Consejo de Gobierno, Junta de Personal PDI, Comité de Empresa PDI...).</p> <p>e. Promover espacios de encuentro, jornadas o congresos para la difusión de actuaciones entre las universidades y con la colaboración de organismos y entidades externas.</p> <p>f. Constituir una comisión asesora u observatorio que oriente la política universitaria del equipo de dirección en materia de inclusión y equidad.</p> <p>g. Promocionar proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI con discapacidad en la universidad</p>	
BLOQUE E. Sociedad en su conjunto.				

Destinatario específico: Entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (escala '4-	Acciones para cada tipo de actuación	Para cada tipo de actuación, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave'

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

		Muy importante' a '1-Muy poco o nada importante').		en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).
1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	1.1. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).		a. Establecer convenios de colaboración con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	
	1.2. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.		a. Publicación de experiencias vividas en primera persona. b. Buenas prácticas. c. Publicación de artículos en medios de comunicación d. Difusión de campañas relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad.	
	1.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.		a. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), como, por ejemplo, jornadas, charlas y eventos de las entidades. b. Desarrollar en la universidad eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma; por ejemplo, jornadas, charlas y talleres.	
	1.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.		a. Narración de experiencias vividas en primera persona. b. Buenas prácticas. c. Colaborar en redes temáticas de entidades y equipos multidisciplinares sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad, con la	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

			finalidad de la creación de grupos y organismos de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	
			d. Colaboración con entidades del sector de la inclusión de personas con discapacidad.	
	1.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.		a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	
			b. Participar en comités y grupos de referencia para el asesoramiento en temas de inclusión de personas con discapacidad.	
2. Actuaciones de cooperación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	2.1. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).		a. Convenios de mecenazgo o cofinanciación de actividades.	
			b. Convenios para el desarrollo de actividades conjuntas.	
			c. Convenios en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	
			d. Convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento.	
	2.2. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación, en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.		a. Publicación de artículos en medios de comunicación.	
		2.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o		a. Propuesta de charlas, talleres, etc. para desarrollar en la universidad.
			b. Intercambio de experiencias.	
			c. Facilitación de acceso a recursos universitarios	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.		d. Acciones de ocio compartido.	
	2.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.		e. Mecenazgo de actividades.	
			a. Conformación de grupos de trabajo.	
			b. Intercambio de experiencias.	
			c. Creación y participación en grupos y redes de apoyo en inclusión de personas con discapacidad.	
			d. Colaborar en equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación.	
	2.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad.		a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad, aportando información sobre posibilidades de cooperación/apertura de espacios de colaboración entre entidades y universidad.	
			b. Participación en proyectos de voluntariado.	
3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	3.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).		a. Convenios para la convocatoria de becas y ayudas.	
			b. Propuestas de prácticas curriculares y extracurriculares.	
			c. Proyectos de Aprendizaje y Servicio.	
			d. Convenios en proyectos de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	
	3.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.		a. Propuesta de la adopción de medidas para el cumplimiento efectivo de lo regulado en materia de discapacidad.	
			b. Publicación de normas para la normalización de la inclusión de personas con discapacidad.	
			c. Publicación de materiales y guías para la normalización de la inclusión de personas con discapacidad.	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	3.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.		<ul style="list-style-type: none"> a. Promoción del diseño para todas las personas. b. Participación en proyectos de Aprendizaje-Servicio. 	
	3.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.		<ul style="list-style-type: none"> a. Análisis continuo de la accesibilidad por grupos multidisciplinares. b. Formación de grupos de contextos específicos. c. Creación y participación en grupos y organismos de normalización en inclusión de personas con discapacidad. d. Participación en proyectos de vida independiente. 	
	3.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.		<ul style="list-style-type: none"> a. Participación en proyectos legislativos y normativos en inclusión de personas con discapacidad. 	
4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	4.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).		<ul style="list-style-type: none"> a. Convenios con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) para el desarrollo de investigación en inclusión de personas con discapacidad, investigación responsable y/o con perspectiva social. b. Creación de cátedras en pro de la investigación en inclusión c. Convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento. 	
	4.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el		<ul style="list-style-type: none"> a. Publicación de los resultados de investigación en inclusión de personas con discapacidad. 	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.		b. Participación en comités científicos y editoriales de revistas científicas.	
			c. Difusión de convocatorias de investigación promovidas por la entidad.	
	4.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.		a. Co-organización de eventos científicos	
			b. Participación en eventos científicos de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) aportando resultados de investigación universitaria (transferencia).	
			c. Participación en comités científicos de congresos	
			d. Participación en jornadas.	
	4.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.		a. Difusión de convocatorias de investigación.	
			b. Facilitación de datos.	
			c. Incorporación a redes temáticas y equipos multidisciplinares universitarios.	
			d. Participación en comités éticos de investigación.	
			e. Creación y participación en grupos y organismos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	
	4.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.		a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	
			b. Participación e impulsión en el co-diseño de proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	
Otros tipos de actuación muy importantes y acciones clave de las universidades				
En caso de existir, por favor, escriba otros tipos de actuación de las universidades no		De haber señalado algún tipo de actuación, por favor, escriba para cada uno de ellos las acciones		

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

enunciados anteriormente y que considera muy importantes para la mejora de la inclusión de personas con discapacidad		clave a través de las cuales llevar a la práctica dicho tipo de actuación.	
--	--	--	--

FINAL DE LA ENCUESTA

Por favor, guarde el archivo con las respuestas cumplimentadas nombrándolo con el código de su universidad en RUCT y remítalo al correo electrónico estudios@aneca.es no más tarde de la fecha indicada en las instrucciones de cumplimentación de la encuesta.

Muchas gracias por su participación en este proyecto.

RESUMEN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

		Por favor, ¿podría valorar el grado de importancia que tendría cada uno de los siguientes tipos de actuación de las universidades para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (escala '4-Muy importante' a '1-Muy poco o nada importante').					Para cada tipo de actuación, por favor, ¿podría identificar las acciones de las universidades que serían clave para la mejora de la inclusión de las personas con discapacidad? (marcar 'Acción clave' en caso de que así se considere, o 'Acción no clave' en los demás casos en que la acción no se considere de tanta importancia).			
BLOQUE A. Organización y gobernanza										
Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Media	Desv. típ.	N	% de 'Muy importante'	N	Acciones para cada tipo de actuación	% de 'Acción clave'	N	
1.Organización e integración sistemáticas de las actuaciones clave	1.1.Estrategia, gobernanza y liderazgo en la universidad.	3,8	0,40	66	80%	66	a. Elaborar/actualizar el Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad.	92%	66	
							b. Incorporar las actuaciones inclusivas en el Plan Estratégico de la Universidad.	91%	67	
							c. Elaborar una carta de compromisos con la inclusión de todas las personas en la universidad.	46%	67	
							d. Reflejar la inclusión en los diferentes Planes Sectoriales (Plan de Igualdad, Plan de Comunicación, Plan de Calidad, etc.).	84%	67	
							e. Incluir la perspectiva inclusiva múltiple interseccional (de género, etc.).	79%	67	
							f. Garantizar la representación de personas con discapacidad en los órganos de gobierno.	44%	66	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	1.2.Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en la normativa de la universidad.	3,7	0,53	67	72%	67	a. Crear/actualizar normativa propia sobre inclusión y derechos de la comunidad universitaria con discapacidad.	85%	67
							b. Reflejar la inclusión y los derechos de la comunidad universitaria con discapacidad en las diferentes normativas propias de la universidad.	90%	67
							c. Crear/actualizar los mecanismos de garantía para el cumplimiento de la legislación sobre inclusión y derechos de las personas con discapacidad.	88%	67
							d. Crear/actualizar los mecanismos de garantía del cumplimiento y el conocimiento de la normativa específica de Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales de personas con discapacidad.	77%	66
	1.3.Integración de las actuaciones en la institución	3,6	0,51	67	66%	67	a. Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven la conexión entre los procedimientos (y las actuaciones) internos de la universidad y realicen propuestas colaborativas de la integración de la óptica inclusiva.	67%	66
							b. Introducir medidas que promuevan la cultura inclusiva e igualdad de oportunidades en cada servicio o unidad administrativa .	84%	67
							c. Garantizar el acceso a la docencia y la formación de toda la comunidad universitaria.	91%	66
							d. Fomentar la investigación y la innovación en inclusión.	79%	67

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

						e. Incorporar mecanismos para garantizar en la universidad un lenguaje, imagen y cultura respetuosa con las personas con discapacidad.	94%	66	
						f. Crear una red de coordinación entre los diferentes servicios y unidades de la universidad y sus Servicios de Atención a la Diversidad.	77%	66	
	1.4. Consolidación de los Servicios de Atención a la Diversidad	3,9	0,33	67	88%	67	a. Adquirir un compromiso y garantizar, por parte de las instancias de gestión universitaria (rectorado y gerencia), la mejora estructural de los servicios de apoyo (número de componentes, perfil profesional, estabilidad laboral, correspondencia perfil - nivel salarial, presupuesto, etc.).	94%	67
							b. Garantizar la financiación suficiente y proporcional a los ámbitos de actuación y acciones propias de las funciones de los servicios de apoyo a la diversidad.	96%	67
							c. En caso de no existir, garantizar que las unidades, programas y oficinas de apoyo evolucionen hacia servicios de acuerdo con la legislación y en consonancia con las funciones, tareas y acciones que desenvuelven.	88%	67
							d. Asegurar la transparencia y articular la difusión de la información y actuaciones realizadas desde los servicios de atención a la diversidad.	91%	67

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

						e. Poner en valor y visibilizar la labor de los Servicios de Atención a la Diversidad	88%	66
1.5.Integración de la perspectiva inclusiva en los planes y procedimientos diseñados en la Universidad	3,6	0,56	67	58%	67	a. Garantizar la accesibilidad física, cognitiva y digital en todos los procedimientos, programas y planes diseñados en la Universidad.	99%	67
						b. Considerar la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales de las personas con discapacidad en los planes propios de la Universidad.	82%	66
						c. Considerar el DUA en la baremación de los concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes	45%	64
						d. Valorar el DUA en los criterios de evaluación de la defensa de tesis doctorales.	41%	64
						e. Valorar el DUA en los criterios de concesión de proyectos de investigación.	36%	64
	1.6.Organización e integración de las actuaciones para la inclusión de la discapacidad en relación con otros agentes: asociaciones antiguos alumnos, consejos sociales, empleadores, etc.	3,0	0,57	66	18%	67	a. Creación de mecanismos y/o agentes proactivos que incentiven el desarrollo de los procedimientos y las actuaciones internas de la universidad desde la óptica inclusiva con la participación de otros agentes externos de interés.	60%
						b. Generar órganos estables (comisiones, consejos) en la Universidad de conexión con los agentes externos, la sociedad	57%	67
1.7.Incorporación de mecanismos que garanticen el derecho a la accesibilidad	3,7	0,46	66	71%	66	a. Desarrollar mecanismos de control para asegurar la plena accesibilidad en todos los ámbitos de la universidad, incluido el transporte público para el acceso al campus universitario.	79%	66

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

							b. Considerar la accesibilidad desde sus múltiples dimensiones en la Universidad: física, cognitiva, digital etc.	96%	67
							c. Fomentar la creación de Planes de Accesibilidad Integrales en la Universidad.	88%	65
2.Integración de una perspectiva inclusiva y de diseño para todas las personas en los contenidos de los distintos planes de estudio y actividades formativas.	2.1.Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de los títulos	3,5	0,59	67	51%	67	a. Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos de las asignaturas	82%	67
							b. Incorporar en los planes de estudio materias o menciones relacionadas con inclusión y diseño universal.	73%	67
							c. Ofrecer mecanismos de revisión e incorporación de materias vinculadas a la inclusión en las memorias de verificación de títulos.	53%	66
							d. Diseñar títulos específicos orientados al Diseño Universal	36%	66
							e. Desarrollar e implantar políticas que aseguren una calidad de los títulos consciente de una perspectiva inclusiva y de diseño universal	79%	66
							f. Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de los títulos.	38%	66
	2.2.Incorporación de la perspectiva inclusiva y del Diseño Universal en el diseño curricular de actividades formativas no regladas	3,2	0,69	67	33%	67	a. Incorporar el Diseño Universal y aspectos relacionados con la inclusión en los contenidos de las actividades formativas no regladas	65%	66
							b. Diseñar actividades formativas no regladas específicamente orientadas al Diseño Universal	62%	66

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

							c. Involucrar a grupos de interés externos en el diseño en materia de inclusión de las actividades formativas no regladas.	39%	66
	2.3. Información y formación a los agentes implicados en la incorporación de un enfoque inclusivo en el diseño y desarrollo de los títulos y actividades formativas.	3,5	0,53	66	55%	66	a. Incorporar el Diseño Universal en el Plan de Formación del Profesorado.	97%	67
							b. Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar la flexibilidad del currículo desde implementación el DUA (competencias/ objetivos, metodologías, materiales y evaluación	61%	66
BLOQUE B. Uso de la información, y procesos de revisión para la mejora continua de las actuaciones de la universidad									
Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Media	Desv. típ.	N	% de 'Muy importante'	N	Acciones para cada tipo de actuación	% de 'Acción clave'	N
1. Generación y análisis de información	1.1. Análisis de las buenas prácticas inclusivas en la universidad.	3,5	0,56	66	52%	66	a. Fomentar y visibilizar el análisis de las prácticas inclusivas.	88%	66
							b. Promover actividades, incentivos o eventos para la reflexión sobre la importancia de la introducción en la universidad de prácticas inclusivas.	69%	65
	1.2. Procedimiento de obtención, análisis y uso de la información que alimente el adecuado desarrollo de los procesos de la universidad que afectan a la mejora de la inclusión.	3,4	0,63	65	45%	66	a. Establecer la metodología de recogida de información.	77%	66
							b. Definir los momentos, las fuentes de información, los agentes implicados y los instrumentos a utilizar.	72%	65
						c. Fijar el tratamiento y uso de la información.	78%	64	
2. Revisión y mejora continua de las actuaciones	2.1. Procedimiento de revisión y mejora continua de las actuaciones inclusivas.	3,5	0,53	65	53%	66	a. Promover la evaluación de la efectividad y la validez de las prácticas inclusivas de la institución.	86%	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

							b. Fomentar la mejora continua de las actuaciones inclusivas en base a los resultados de la evaluación de su efectividad y validez.	83%	65
	2.2.Procedimiento de evaluación del impacto de las prácticas inclusivas (en los procesos de mejora de la calidad internos y externos).	3,4	0,72	64	48%	65	a. Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas en los procedimientos internos de calidad de la institución.	80%	66
							b. Incluir los resultados de la evaluación sobre las prácticas inclusivas como indicador de calidad en los informes de evaluación externos.	72%	65

BLOQUE C. Estudiantado

Destinatario específico: Futuros y futuras estudiantes universitarios

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Media	Desv. típ.	N	% de 'Muy importante'	N	Acciones para cada tipo de actuación	% de 'Acción clave'	N
1.Políticas de captación de estudiantado	1.1. Comunicación y coordinación con las enseñanzas medias y superiores no universitarias, así como con los Centros de Educación de Personas Adultas.	3,3	0,76	64	48%	65	a. Potenciar que las acciones de información y orientación (jornadas de puertas abiertas, encuentros...) desarrolladas desde los servicios generales, facultades... se lleven a cabo desde un planteamiento inclusivo.	86%	65
							b. Organizar encuentros/ferias presenciales y virtuales en las que se tenga en cuenta la inclusión de todo el estudiantado.	78%	64

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

							c. Establecer una red de trabajo con los Departamentos de Orientación de los centros en las etapas educativas previas a la universidad que garantice una adecuada gestión de la información, de los apoyos y de los recursos necesarios para asegurar la inclusión de todos los estudiantes.	71%	65
	1.2. Difusión de información para alumnado en etapas previas a la universidad desde una perspectiva inclusiva.	3,5	0,62	64	56%	64	a. Proporcionar información accesible a través de los medios de comunicación, portales, RRSS de los servicios ofertados para personas con discapacidad en las universidades.	85%	65
							b. Facilitar información específica para futuros estudiantes con discapacidad a través de los servicios de orientación e información de las universidades (SIOU) sobre sus cartas de servicios.	80%	64
							c. Informar de manera clara y precisa sobre los requisitos de acceso imprescindibles para adquirir las competencias exigidas en las distintas titulaciones, así como sobre los ajustes razonables posibles.	89%	64
	1.3. Divulgación de información general en medios de comunicación y redes sociales sobre las opciones de acceso a la universidad de las personas con discapacidad.	3,4	0,61	64	48%	64	a. Difundir la existencia de servicios universitarios de apoyo a personas con discapacidad.	89%	65
2.Entornos y recursos accesibles (diseño y accesibilidad universales)	2.1. Desarrollo de programas de apoyo para facilitar la transición del alumnado con discapacidad en la universidad.	3,6	0,58	65	65%	65	a. Revisar y actualizar adaptaciones en las pruebas de acceso (EBAU, mayores de 25...) e informar de los cupos de reserva en las distintas titulaciones.	78%	64

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

							b. Establecer y asegurar que los procedimientos de acogida y orientación a estudiantes de nuevo ingreso se diseñan desde una perspectiva inclusiva.	97%	65
							c. Informar y ayudar desde la universidad a reorientar los estudios universitarios inicialmente elegidos para prevenir el abandono temprano.	74%	65
	2.2. Cooperar con las familias y entidades sociales relacionadas con personas con discapacidad.	3,1	0,81	64	33%	64	a. Fomentar foros de cooperación con el tejido asociativo relacionado con la discapacidad.	66%	64
							b. Implicar a agentes de interés (entidades y asociaciones) en el diseño universal.	56%	64

Destinatario específico: Estudiantes universitarios/-as

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Media	Desv. típ.	N	% de 'Muy importante'	N	Acciones para cada tipo de actuación	% de 'Acción clave'	N
3. Procesos de acogida de nuevo estudiantado	3.1. Diseño, desarrollo y difusión de planes de información para el estudiantado, atendiendo a la inclusión.	3,7	0,51	63	67%	63	a. Reforzar y asegurar que los procesos administrativos (matrícula, solicitud de becas, etc.) sean accesibles y se lleven a cabo desde un enfoque inclusivo.	98%	65
							b. Facilitar el acceso a servicios y productos de apoyo.	97%	65
							c. Instaurar catálogos de servicios basados en un diseño universal.	70%	64
							d. Dar a conocer, en un formato accesible, los servicios universitarios destinados al estudiantado.	94%	64
							e. Planificar actividades de sensibilización en temas de accesibilidad e inclusión.	80%	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

							f. Implementar un plan de comunicación y coordinación entre los servicios de apoyo a personas con discapacidad tanto dentro como fuera de la universidad.	71%	65
							g. Establecer canales accesibles para hacer llegar la información sobre los programas de movilidad nacional/internacional, programas de cooperación, voluntariado, etc.	86%	64
	3.2. Desarrollo de actividades formativas complementarias desde una perspectiva inclusiva.	3,2	0,60	64	27%	64	a. Diseñar, desarrollar y difundir actividades extraacadémicas pensadas desde una perspectiva inclusiva, haciendo hincapié en la participación del alumnado con discapacidad.	61%	64
							b. Establecer un plan de formación accesible a todos los estudiantes en el uso de los diferentes servicios universitarios: bibliotecas, conserjerías, etc.	77%	65
							c. Establecer un plan de formación en la atención a la diversidad dirigida a los diferentes servicios universitarios.	94%	65
							d. Desarrollar programas de formación transversales destinado a todo el estudiantado, desde un enfoque inclusivo.	70%	64
							e. Establecer un plan de formación dirigido al profesorado sobre diseño universal del aprendizaje, contenidos y recursos accesibles, etc.	92%	64
4. Política estudiantil universitaria.	4.1 Promoción de la participación del estudiantado con discapacidad, en conjunción con el resto de	3,4	0,72	65	48%	65	a. Establecer campañas de información sobre los órganos de representación universitaria con participación estudiantil.	66%	64

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	estudiantes, en los distintos órganos de gobierno y en la vida universitaria.						b. Realizar actuaciones para el estudiantado relacionadas con la participación en la vida universitaria (ocio, asociaciones, voluntariado, deporte, cultura).	69%	65
5. Diseño y desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje	5.1. Gestión de recursos y metodologías relacionadas con la mejora de la inclusión del alumnado con discapacidad dirigida a favorecer el aprendizaje, la asistencia a clase y los procedimientos de evaluación.	3,7	0,47	65	68%	65	a. Regular los procesos de diseño de títulos universitarios y programas formativos para asegurar que: 1. Los requisitos de los programas formativos están directamente relacionados con los resultados de aprendizaje esperados de los programas formativos, 2. Los resultados de aprendizaje de las acciones formativas se definen y/o se revisan en relación con la accesibilidad y teniendo en cuenta a las personas con discapacidad (con especial atención a los métodos alternativos de evaluación) y 3. Se verifica que no haya requisitos inapropiados (imposibles de alcanzar para algunos/-as estudiantes debido a su condición) en los programas formativos (por ejemplo, de asistencia obligatoria o de capacidad de hablar/escribir con fluidez, movilidad...)	80%	64
							b. Promover el desarrollo de estrategias metodológicas docentes (recursos didácticos, contenidos, actividades prácticas...) en el marco de diseño universal, teniendo en cuenta la diversidad del alumnado.	100%	65
							c. Potenciar y asegurar que el profesorado participante en el Plan de Acción Tutorial esté formado en temas relacionados con la discapacidad,	88%	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

						d. Establecer un plan de formación dirigido al profesorado sobre diseño universal del aprendizaje, contenidos y recursos accesibles, etc.	94%	65
						e. Gestionar los apoyos (recursos humanos y técnicos), que favorezcan la autonomía en los procesos de enseñanza y aprendizaje.	86%	64
	5.2. Personalización, cuando es preciso, del apoyo facilitado, disponiendo de protocolos de prestación de recursos para el estudiantado con discapacidad, en caso de ser necesario.	3,7	0,50	63	69%	64 a. Establecer protocolos de atención, que teniendo en cuenta el DUA, respondan a las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad.	91%	65
						b. Establecer pautas de coordinación y apoyos naturales en las prácticas, programas de movilidad (ERASMUS y SICUE), etc.	80%	65
						c. Realizar ajustes razonables en las pruebas de evaluación del aprendizaje de estudiantes con discapacidad.	89%	65
	5.3. Desplegar estrategias de gestión de información en relación con el perfil y progreso del estudiantado con discapacidad.	3,3	0,63	59	42%	60 a. Fortalecer el seguimiento del estudiantado a través de procesos y sistemas sensibles a la diversidad del estudiantado para favorecer su inclusión: Perfil del estudiantado con discapacidad (género, titulación, grado/posgrado); progreso del estudiantado con discapacidad, tasas de éxito y de abandono, etc.	78%	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

Destinatario específico: Egresados/-as

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Media	Desv. típ.	N	% de 'Muy importante'	N	Acciones para cada tipo de actuación	% de 'Acción clave'	N
6.Promoción de la empleabilidad y el emprendimiento	6.1. Desarrollo de planes dirigidos a la mejora de la empleabilidad de estudiantes con discapacidad.	3,5	0,64	65	55%	66	a. Implementar canales accesibles de información sobre las actividades de los servicios de orientación y empleo de las universidades.	92%	66
							b. Diseñar programas específicos de formación en competencias y en herramientas de búsqueda de empleo que mejoren la empleabilidad de las personas con discapacidad.	72%	65
							c. Fomentar la implementación de programas de prácticas extracurriculares y otras iniciativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad teniendo en cuenta la diversidad del estudiantado.	88%	66
							d. Promover la formación dirigida a titulados/-as universitarios con discapacidad con dificultades para acceder a un puesto de trabajo.	59%	64
							e. Promover el emprendimiento dirigido a titulados/-as universitarios con discapacidad.	58%	64
							f. Promover actividades que permitan sinergias Universidad- Empresa desde una óptica inclusiva: foros de empleo, grupos de trabajo	80%	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	6.2. Comunicación y coordinación con las empresas y entidades sociales (vinculadas a la discapacidad) relacionadas con la empleabilidad	3,4	0,67	65	45%	65	a. Implicar a las distintas entidades universitarias centradas en empleabilidad (Fundaciones, Servicio de Empleo...) en acciones inclusivas y accesibles.	86%	66	
							b. Impulsar proyectos en colaboración con diferentes sectores que permitan obtener información de interés sobre la empleabilidad de egresados y egresadas con discapacidad.	68%	66	
							c. Promover estudios de empleabilidad y empleo universitario, teniendo en cuenta la variable discapacidad.	66%	65	
							d. Colaboración con las empresas en Programas de graduados llevados a cabo por entidades públicas y privadas.	58%	65	
	6.3. Orientación e intermediación laboral para estudiantado egresado con discapacidad	3,3	0,70	65	42%	66	a. Facilitar información accesible sobre la incorporación al mercado de trabajo y las oportunidades para personas con discapacidad.	91%	66	
							b. Seguimiento a través de la agencias de colocación impulsando la intermediación laboral y difundiendo ofertas de empleo específicas y becas de titulados.	58%	65	
	7. Políticas institucionales en relación al estudiantado egresado.	7.1. Desarrollo de estrategias de comunicación y relaciones sociales.	3,0	0,74	63	26%	66	a. Crear redes que relacionen al estudiantado egresado/alumni y de últimos cursos para compartir experiencias profesionales, de ejercicio de la ciudadanía, etc., en las que también se incentive una representación y participación de personas con discapacidad.	65%	65
								b. Potenciar la creación de una asociación/agrupación de egresados vinculada con la institución que pueda aportar ideas para la mejora de la oferta educativa y la inclusión.	45%	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	7.2. Seguimiento de egresados/-as	3,0	0,73	65	21%	66	a. Fortalecer el seguimiento de egresados/-as a través de procesos y sistemas sensibles a la diversidad del estudiantado para favorecer su inclusión	62%	65
--	-----------------------------------	-----	------	----	-----	----	--	-----	----

BLOQUE D. Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente Investigador (PDI).

Destinatario específico: Personal de Administración y Servicios

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Media	Desv. típ.	N	% de 'Muy importante'	N	Acciones para cada tipo de actuación	% de 'Acción clave'	N
1. Procesos selectivos de acceso al empleo	1.1. Difusión de las convocatorias de empleo entre los servicios públicos, entidades y actores externos relacionados con la discapacidad.	3,3	0,73	67	49%	67	a. Difundir, a través de redes sociales, medios de comunicación y web de la universidad, las ofertas de empleo.	72%	67
	1.2. Participación de los servicios de apoyo en los procesos de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones	3,3	0,68	67	43%	67	a. Asesorar a las comisiones responsables de la organización y selección para garantizar que todas las acciones del proceso asociado a las pruebas se lleven a cabo desde los principios de accesibilidad y diseño universal.	83%	66
							b. Evaluar las necesidades de los/las aspirantes.	80%	65
							c. Gestionar los ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades y condiciones.	88%	66
							d. Orientar en la valoración de los méritos de los/las aspirantes, si corresponde en la convocatoria, de acuerdo con la situación personal asociada a la discapacidad.	55%	67

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

							e. Implementar los ajustes relacionados con el tiempo adicional, espacios físicos, formatos de examen, productos y personal de apoyo.	88%	65
	1.3. Promoción del cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual, en las convocatorias de empleo	3,3	0,88	63	47%	66	a. Crear un catálogo de puestos de trabajo concretando las competencias/ capacidades funcionales para el desempeño de las tareas adscritas a cada uno.	59%	66
							b. Difundir el catálogo de puestos de trabajo entre las organizaciones, entidades, asociaciones y centros educativos que corresponda	48%	66
2. Ajustes razonables en el puesto de trabajo y el entorno	2.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo con las personas con discapacidad y el asesoramiento de los servicios de apoyo.	3,6	0,63	67	63%	67	a. Concretar necesidades, preferencias y el tipo de ajustes razonables que se requiere para desarrollar las funciones y competencias propias del puesto de trabajo.	84%	67
							b. Analizar periódicamente las barreras que frenan el desempeño de la actividad profesional en el puesto de trabajo.	68%	66
							c. Especificar los ajustes razonables para el desarrollo competente de tareas asociadas al perfil del puesto de trabajo.	80%	66
							d. Revisar, de manera periódica, las necesidades que puedan surgir a raíz de los cambios continuos característicos del ámbito laboral.	73%	66
	2.2. Flexibilización de la jornada laboral.	3,1	0,85	65	38%	65	a. Acomodar las medidas establecidas en el Estatuto Básico del Empleado Público o en su norma equivalente en el caso de ámbito no público, teniendo en cuenta las circunstancias personales y de salud asociadas a la discapacidad.	68%	66

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	2.3. Implicación de los servicios que tienen a su cargo personas con discapacidad con el asesoramiento de los servicios de apoyo.	3,4	0,65	64	44%	66	a. Desarrollar un plan de acompañamiento durante las primeras etapas de inserción laboral, con financiación adecuada.	77%	66	
							b. Realizar acciones de seguimiento del bienestar laboral y personal, con la adecuada financiación y los recursos necesarios, y donde el trabajador/a pueda autónomamente decidir si acogerse.	53%	66	
							c. Promocionar, por parte de los jefes de servicio, los apoyos naturales en el seno de su unidad, de acuerdo con los planes establecidos.	64%	66	
3. Promoción interna y carrera profesional	3.1. Difusión de concursos de promoción interna y/o de contratación pública o privada.	3,3	0,72	65	42%	66	a. Fortalecer la difusión de las convocatorias con información accesible y adecuada para todas las personas.	77%	65	
		3.2. Ajustes razonables en las pruebas.	3,5	0,66	65	56%	66	a. Sistematizar las medidas y ajustes considerando las necesidades de las personas con discapacidad.	91%	66
								b. Publicitar las medidas y ajustes de manera accesible y transparente.	78%	65
	3.3. Estabilidad de la situación laboral.	3,3	0,76	64	40%	65	a. Establecer un plan de progresiva incorporación en las diferentes escalas de la institución de los/las trabajadores/-as con discapacidad, con la suficiente financiación.	70%	66	
4. Política institucional y gobernanza	4.1. Desarrollo de actividades de sensibilización y formación.	3,5	0,56	67	57%	67	a. Fortalecer las acciones de sensibilización y formación dirigidas al PAS considerando los principios del Diseño para Todas las Personas.	88%	67	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	4.2. Fomento de la movilidad nacional e internacional.	2,9	0,85	66	29%	66	a. Incentivar la movilidad del PAS con discapacidad, en el marco de los convenios y alianzas entre universidades.	59%	66
							b. Elaborar un catálogo de universidades con los servicios de apoyo que ofrecen y su disposición de residencias o servicios de alojamiento accesibles	58%	66
	4.3. Fortalecimiento de la transparencia.	3,3	0,70	64	45%	65	a. Gestionar, recopilar y visibilizar los datos relativos a los procesos de acceso, promoción interna y cualquier otro que esté relacionado con la discapacidad.	71%	66
							b. Promocionar proyectos de investigación interdisciplinarios orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PAS con discapacidad en la universidad	47%	66

Destinatario específico: Personal Docente Investigador

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Media	Desv. típ.	N	% de 'Muy importante'	N	Acciones para cada tipo de actuación	% de 'Acción clave'	N
5. Procesos de acceso a la carrera docente e investigadora	5.1. Sensibilización y difusión de derechos de acceso a la carrera docente e investigadora.	3,3	0,73	67	43%	67	a. Realizar actividades de sensibilización dirigidas a los órganos unipersonales que tienen que ver con la docencia y la investigación (vicerrectores/as, jefes/as de departamento, jefes/as de servicio).	70%	67
	5.2. Fijación de baremos accesibles para la incorporación de PDI.	3,2	0,83	64	39%	66	a. Adecuar, de manera justificada, los criterios y requisitos definidos por los órganos competentes, para posibilitar la contratación de PDI con discapacidad (asociados/as, ayudantes doctores, contratados/as doctores,).	74%	66

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	5.3. Desarrollo de planes de acción positiva para el fomento de la contratación.	3,4	0,75	65	52%	65	a. Implantar políticas proactivas de acceso a doctorados, convocatorias de profesorado no permanente o interino, convocatorias de ayuda a la investigación y planes propios de becas, formación y proyectos de innovación docente.	71%	65
6. Adaptación del puesto de trabajo y del entorno	6.1. Diagnóstico de necesidades en el puesto de trabajo.	3,7	0,59	65	70%	66	a. Gestionar, desde los órganos de decisión que corresponda, con el PDI con discapacidad, los ajustes razonables para el desempeño de la actividad docente e investigadora.	92%	66
	6.2. Organización de la docencia de acuerdo con las necesidades.	3,2	0,80	64	39%	66	a. Definir, desde la corresponsabilidad de los órganos competentes en la materia, criterios de prioridad transparentes respecto a los horarios y tamaño de los grupos.	56%	66
	6.3. Acompañamiento para el ejercicio de la docencia y la investigación.	3,1	0,79	64	30%	66	a. Coordinar, desde los departamentos, un plan de mentoría en las primeras etapas de la carrera docente e investigadora, conforme a las necesidades manifestadas por el PDI con discapacidad.	56%	66
	6.4. Impulso de medidas de ayuda a la docencia y la investigación.	3,0	0,81	66	30%	66	a. Implementar un plan de acción positiva, de acuerdo al diagnóstico de necesidades, que facilite la incorporación en la docencia y la investigación de manera progresiva (reducción inicial de créditos de docencia, becarios de investigación).	67%	66
7. Desarrollo de la carrera docente e investigadora	7.1. Asesoramiento personalizado para la promoción y la investigación.	3,1	0,71	65	27%	66	a. Dar respuesta a las necesidades de apoyo en la gestión de acreditaciones y concursos-oposición.	62%	66
							b. Canalizar medidas de apoyo en el proceso de solicitud de acciones de I+D+i.	56%	66

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

8. Política institucional y gobernanza	8.1. Alineamiento de las políticas universitarias para el acceso y promoción del PDI con discapacidad.	3,4	0,56	65	44%	66	a. Ejecutar la reserva de plazas para personas con discapacidad en la oferta anual de empleo público de PDI, de conformidad con lo pronunciado en la legislación ($\geq 5\%$).	78%	65
							b. Articular actividades de formación dirigidas a los órganos de gestión universitaria unipersonales y del PDI de los departamentos y facultades.	68%	66
							c. Impulsar, desde el rectorado y CRUE, una adecuación de criterios para la incorporación del PDI con discapacidad en las universidades, por parte de ANECA.	86%	66
							d. Garantizar la presencia de PDI con discapacidad en los órganos de representación, gobierno y sindical (Claustro, Consejo de Gobierno, Junta de Personal PDI, Comité de Empresa PDI).	43%	65
							e. Promover espacios de encuentro, jornadas o congresos para la difusión de actuaciones entre las universidades y con la colaboración de organismos y entidades externas.	53%	66
							f. Constituir una comisión asesora u observatorio que oriente la política universitaria del equipo de dirección en materia de inclusión y equidad.	57%	65
							g. Promocionar proyectos de investigación orientados a la mejora de la calidad de vida laboral del PDI con discapacidad en la universidad	42%	66

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

BLOQUE E. Sociedad en su conjunto.

Destinatario específico: Entidades públicas, sin ánimo de lucro o privadas

Ámbito de actuación	Tipo de actuación	Media	Desv. típ.	N	% de 'Muy importante'	N	Acciones para cada tipo de actuación	% de 'Acción clave'	N	
1. Actuaciones de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	1.1. Establecer convenios de colaboración para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	3,5	0,59	67	55%	67	a. Establecer convenios de colaboración con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	88%	67	
	1.2. Generar publicaciones divulgativas para la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.		3,2	0,67	65	32%	66	a. Publicación de experiencias vividas en primera persona.	52%	66
								b. Buenas prácticas.	82%	66
								c. Publicación de artículos en medios de comunicación	55%	65
								d. Difusión de campañas relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad.	69%	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

1.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.	3,3	0,66	67	43%	67	a. Participar en eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), como, por ejemplo, jornadas, charlas y eventos de las entidades.	79%	66
						b. Desarrollar en la universidad eventos sociales dirigidos a la sensibilización en inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma; por ejemplo, jornadas, charlas y talleres.	82%	66
1.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	3,3	0,68	65	41%	66	a. Narración de experiencias vividas en primera persona.	54%	65
						b. Buenas prácticas.	75%	65
						c. Colaborar en redes temáticas de entidades y equipos multidisciplinares sobre sensibilización en inclusión de personas con discapacidad, con la finalidad de la creación de grupos y organismos de sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.	73%	64
						d. Colaboración con entidades del sector de la inclusión de personas con discapacidad.	88%	65
1.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la	3,0	0,82	67	31%	67	a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	55%	67

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	sensibilización en inclusión de personas con discapacidad.						b. Participar en comités y grupos de referencia para el asesoramiento en temas de inclusión de personas con discapacidad.	70%	67
2. Actuaciones de cooperación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	2.1. Establecer convenios de colaboración para la cooperación en inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	3,5	0,56	65	49%	67	a. Convenios de mecenazgo o cofinanciación de actividades.	64%	66
							b. Convenios para el desarrollo de actividades conjuntas.	87%	67
							c. Convenios en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	89%	66
							d. Convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento.	83%	65
	2.2. Generar publicaciones divulgativas sobre experiencias de cooperación, en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	3,0	0,74	61	22%	65	a. Publicación de artículos en medios de comunicación.	58%	65
	2.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la cooperación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo	3,1	0,74	64	29%	66	a. Propuesta de charlas, talleres, etc. para desarrollar en la universidad.	79%	67
							b. Intercambio de experiencias.	70%	66

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.						c. Facilitación de acceso a recursos universitarios	72%	67
							d. Acciones de ocio compartido.	41%	66
							e. Mecenazgo de actividades.	47%	66
	2.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	3,2	0,69	65	30%	67	a. Conformación de grupos de trabajo.	71%	66
							b. Intercambio de experiencias.	70%	66
							c. Creación y participación en grupos y redes de apoyo en inclusión de personas con discapacidad.	74%	66
							d. Colaborar en equipos multidisciplinares públicos en proyectos de cooperación.	72%	65
	2.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad.	3,1	0,77	65	30%	66	a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de la cooperación en inclusión de personas con discapacidad, aportando información sobre posibilidades de cooperación/apertura de espacios de colaboración entre entidades y universidad.	62%	66
							b. Participación en proyectos de voluntariado.	63%	65
	3. Procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	3,1	0,58	66	43%	67	a. Convenios para la convocatoria de becas y ayudas.	90%	67
3.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad						b. Propuestas de prácticas curriculares y extracurriculares.	90%	67	
						c. Proyectos de Aprendizaje y Servicio.	68%	66	

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).						d. Convenios en proyectos de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	78%	65
3.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	3,1	0,69	63	24%	66	a. Propuesta de la adopción de medidas para el cumplimiento efectivo de lo regulado en materia de discapacidad.	76%	66
						b. Publicación de normas para la normalización de la inclusión de personas con discapacidad.	62%	66
						c. Publicación de materiales y guías para la normalización de la inclusión de personas con discapacidad.	74%	66
3.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de	3,0	0,78	65	30%	67	a. Promoción del diseño para todas las personas.	76%	66

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	procesos y actuaciones de normalización en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la perspectiva universitaria o representando a la misma.						b. Participación en proyectos de Aprendizaje-Servicio.	58%	66
	3.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	3,0	0,71	63	24%	66	a. Análisis continuo de la accesibilidad por grupos multidisciplinares.	60%	65
							b. Formación de grupos de contextos específicos.	41%	64
							c. Creación y participación en grupos y organismos de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	70%	66
							d. Participación en proyectos de vida independiente.	44%	64
	3.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y actuaciones de normalización en inclusión de personas con discapacidad.	3,0	0,78	62	27%	66	a. Participación en proyectos legislativos y normativos en inclusión de personas con discapacidad.	68%	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

4. Procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad	4.1. Establecer convenios de colaboración para la realización de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad orientadas a la sociedad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	3,4	0,60	67	46%	67	a. Convenios con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) para el desarrollo de investigación en inclusión de personas con discapacidad, investigación responsable y/o con perspectiva social.	95%	66
							b. Creación de cátedras en pro de la investigación en inclusión	73%	66
							c. Convenios para la canalización de ofertas de empleo de las entidades y otras acciones de emprendimiento.	80%	65
	4.2. Generar publicaciones divulgativas sobre procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) dirigidas tanto al conjunto de la sociedad como a colectivos específicos de personas con discapacidad.	3,1	0,74	65	30%	66	a. Publicación de los resultados de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	77%	65
							b. Participación en comités científicos y editoriales de revistas científicas.	59%	64
							c. Difusión de convocatorias de investigación promovidas por la entidad.	72%	65
	4.3. Participar en eventos sociales dirigidos a la consecución de procesos y proyectos de investigación en el marco de la inclusión de personas con discapacidad conjuntamente con entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas), aportando la	3,1	0,74	64	30%	66	a. Co-organización de eventos científicos	65%	65
							b. Participación en eventos científicos de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) aportando resultados de investigación universitaria (transferencia).	77%	65
							c. Participación en comités científicos de congresos	68%	65

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión

	perspectiva universitaria o representando a la misma.						d. Participación en jornadas.	74%	65
	4.4. Colaborar en redes temáticas de entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) y equipos multidisciplinares públicos en procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	3,2	0,75	64	36%	66	a. Difusión de convocatorias de investigación.	74%	65
							b. Facilitación de datos.	61%	66
							c. Incorporación a redes temáticas y equipos multidisciplinares universitarios.	72%	65
							d. Participación en comités éticos de investigación.	69%	65
							e. Creación y participación en grupos y organismos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	71%	66
	4.5. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas) en el marco de procesos y proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	3,0	0,79	65	27%	66	a. Realizar actuaciones de asesoramiento y acompañamiento a entidades (públicas, sin ánimo de lucro o privadas).	58%	66
							b. Participación e impulsión en el co-diseño de proyectos de investigación en inclusión de personas con discapacidad.	73%	66

Legislación de referencia:

NORMATIVA UNIVERSITARIA

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Incluye modificaciones por R.D.-L. 9/2005, de 6 de junio; L.O. 4/2007, de 12 de abril; L. 14/2011, de 1 de junio; R.D.-L. 14/2012, de 20 de abril; L.O. 8/2013, de 9 de diciembre y L.O. 3/2018, de 5 de diciembre.

Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (texto consolidado).

NORMATIVA ESTUDIANTES

Normativa de los estudios de grado

Acceso

Legislación universitaria estatal

Procedimiento de admisión a grado (Real Decreto 412/2014)

Evaluación final de Bachillerato (Real Decreto 310/2016)

Asimilación de la evaluación final de Bachillerato a las pruebas de acceso (Real Decreto-ley 5/2016)

Características, diseño y contenido de la prueba de acceso de bachillerato (Orden PCM/2/2021)

Admisión

Legislación universitaria estatal

Normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado (Real Decreto 412/2014)

Ordenación o estructura de los estudios de Grado

Legislación universitaria estatal

Ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (Real Decreto 1393/2007 con sus modificaciones posteriores)

Expedientes académicos

Legislación universitaria estatal

Sistema europeo de créditos y sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional (Real Decreto 1125/2003)

Títulos, homologaciones y legalizaciones

Legislación universitaria estatal

Expedición de títulos universitarios oficiales (Real Decreto 1002/2010)

Legalización de documentos académicos españoles que han de surtir efectos en el extranjero (Orden Ministerial de 16 de abril de 1990)

Requisitos y procedimientos para la homologación y declaración de equivalencia a titulaciones (Real Decreto 967/2014)

Requisitos de expedición del Suplemento Europeo a títulos oficiales (Real Decreto 22/2015)

Real Decreto 195/2016, de 13 de mayo, por el que se establecen los requisitos para la expedición del Suplemento Europeo al Título de Doctor.

Becas y ayudas al estudio

Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre Por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas.

Real Decreto 951/2018, de 27 de julio, Por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2018-2019, y se modifica el Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio

personalizadas.

Estatutos

Legislación universitaria estatal

Estatuto del Estudiante Universitario (Real Decreto 1791/2010)

OTRAS NORMATIVAS DE INTERES

Real Decreto 1677/2009, de 13 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Universidades.

Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario (Consejo de Estudiantes Universitario del Estado).

Real Decreto 815/2015, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo "Programas Educativos Europeos" y se acuerda su nueva denominación Servicio Español para la Internacionalización de la Educación.