



# La Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad (RSU-D)

---

Observatorio Universidad y Discapacidad

Fundación ONCE  
Universidad Politécnica de Cataluña

## *La Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad (RSU-D)*

**Edita:** Observatorio Universidad y Discapacidad (entidad formada por Fundación ONCE y la Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politècnica de Catalunya-BarcelonaTech). Vilanova i la Geltrú (Barcelona), diciembre 2012.

**Ilustraciones** ©: Raquel Vállez Vidal

**ISBN:** 978-84-695-7123-1

Libro digital en: [www.catac.upc.edu](http://www.catac.upc.edu)

Este libro es accesible para personas con discapacidad visual.



Esta publicación está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 3.0 Unported.

Este trabajo ha sido realizado por la Cátedra de Accesibilidad de la Universitat Politècnica de Catalunya con el apoyo financiero de la Unión Europea (UE) a través del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación cofinanciado por el Fondo Social Europeo. El contenido y opiniones técnicas que se consignan en este informe no vinculan ni reflejan las posiciones de la Fundación ONCE ni de ningún órgano de la Unión Europea.



UNIÓ EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro*



Fundación ONCE  
para la Cooperación e Inclusión Social  
de Personas con Discapacidad



## Dirección y coordinación

Daniel Guasch Murillo

Director Cátedra de Accesibilidad, UPC

Jesús Hernández Galán

Director de Accesibilidad Universal, Fundación ONCE

## Equipo investigador

Pilar Dotras Rusalleda

Jasmina Berbegal Mirabent

Marta Villalta Boix

M. Hortensia Álvarez Suau

Yolanda Guasch Murillo

Raquel Vállez Vidal



# CONTENIDOS

Prólogo.....	7
Introducción.....	9
Los objetivos de la Universidad contemporánea.....	13
Más allá de la docencia .....	14
La investigación básica.....	15
La transferencia de conocimiento.....	16
Compromiso social.....	18
La igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.....	23
La responsabilidad social empresarial (RSE).....	31
Concienciación empresarial: la responsabilidad social en las empresas..	32
La naturaleza estratégica de la RSE.....	35
La responsabilidad social empresarial y la discapacidad.....	37
La responsabilidad social universitaria (RSU) .....	43
Los impactos de la Universidad .....	45
Grupos de interés .....	46
Ámbitos y proceso de implementación de la RSU .....	47
La responsabilidad social universitaria y discapacidad (RSU-D).....	51
La RSU-D en la universidad española .....	55
La igualdad de oportunidades por razón de discapacidad contextualizada en la RSU .....	57
Valoraciones generales.....	65
Guía de implementación de la RSU-D .....	67
Actuaciones en el eje institución responsable - D .....	67
Actuaciones del eje enseñanza D-profesional y de valores.....	69
Actuaciones del eje gestión social del conocimiento-D.....	71

Actuaciones del eje participación-D social.....	73
Consideraciones finales.....	77
Bibliografía .....	79

# PRÓLOGO

Si buscásemos una definición académica de universidad encontraríamos conceptos como institución de enseñanza superior; conjunto de facultades y escuelas; o responsabilidad de generar, almacenar y diseminar el conocimiento. Pero estas definiciones solo toman pleno significado en el marco de una sociedad avanzada donde la universidad es una parte viva y activa dentro de la comunidad. Consecuentemente no puede permanecer aliena a la realidad que la rodea. Debe velar por garantizar la mejor prestación de servicio posible y retornar a la sociedad el resultado de su trabajo, estableciéndose una simbiosis natural.

Desde el Observatorio Universidad y Discapacidad se proponen a continuación un conjunto de reflexiones para la comunidad universitaria con el fin de velar por la igualdad de oportunidades de todos los colectivos que la conforman; pudiéndose garantizar ese retorno, inmaterial y responsable, a todos los colectivos de la sociedad a la que pertenece.

**Dr. Jesús Hernández Galán**

Director de Accesibilidad  
Universal de la Fundación  
ONCE.

**Dr. Daniel Guasch Murillo**

Director Académico de la  
Cátedra de Accesibilidad de la  
UPC-BarcelonaTech.

*“Somos la memoria que tenemos y la responsabilidad que asumimos. Sin memoria no existimos y sin responsabilidad quizá no merezcamos existir.” José Saramago (1922-2010)*

*“El verdadero buscador crece y aprende, y descubre que siempre es el principal responsable de lo que sucede.” Jorge Bucay (1949-?)*

*“Quien es auténtico, asume la responsabilidad por ser lo que es y se reconoce libre de ser lo que es.” Jean Paul Sartre (1905-1980)*

claves universidad cabo accesibilidad objet  
unidade  
siete actual  
odología consideraciones Del  
sitaria tener respecto  
eneral trata  
sal siguiente apartado  
autas estructura  
r objetivos  
or contexto información exposición  
centrada  
mpiarizante  
álisis  
refiere ámbitos trabajo  
finales halla cuenta  
razón  
etivos Detrás  
discapacidad  
social  
Universid  
Discapacidad  
valoraciones defi  
relacionadas  
realizado  
españ  
gestión  
Responsabilidad  
recopilación  
concreta  
teórico  
específico  
términos  
proceso  
responsabilidad



# INTRODUCCIÓN

## *Objetivos*

Este trabajo se centrará en establecer cuáles son las pautas para implementar la Responsabilidad Social Universitaria centrada en la igualdad de oportunidades por motivo de Discapacidad (RSU-D) a partir del análisis de la RSU de las universidades españolas.

Este objetivo general se concreta de la siguiente forma:

- Delimitar el concepto teórico de la RSC, la RSU y RSU-D.
- Determinar qué aspectos claves definen la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad a tener en cuenta en la RSU-D.
- Analizar la implementación de la RSU-D en las universidades españolas.
- Establecer la guía básica universitaria para dar respuesta al RSU respecto la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad, ejemplarizante en términos RSU-D.

## *Metodología*

Por lo que se refiere a la metodología, la elaboración de esta guía se ha llevado a cabo a través de la recopilación y revisión de información de diversas fuentes documentales relacionadas con los ámbitos de la universidad, la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades. A continuación se ha realizado un proceso de análisis de la RSU-D en algunas universidades españolas que ha desembocado en la posterior concreción de las pautas para incorporar la igualdad de oportunidades en la RSU.

Este documento se estructura en siete capítulos presentados desde un planteamiento más general hacia un planteamiento más específico. De este modo se inicia el recorrido con la exposición de los objetivos de la Universidad contemporánea y, a continuación, de los principios de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal. Posteriormente se trata el ámbito de la responsabilidad social empresarial y después, la aplicación de esta filosofía a la gestión de la Universidad, a través de la responsabilidad social

universitaria. Detrás se examina el contexto actual de la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad explicitado en la RSU de las universidades que ya han incorporado esta metodología a su gestión. Para finalizar se halla la guía de implementación de la RSU-D en las universidades basada en las valoraciones del análisis anterior. El documento termina con un apartado de consideraciones finales.





## LOS OBJETIVOS DE LA UNIVERSIDAD CONTEMPORÁNEA

La complejidad, el dinamismo, la competitividad y la diversidad son cuatro características de la sociedad contemporánea que están impactando en las maneras tradicionales de operar del sector productivo. Un caso especial es el del sector universitario. Es ampliamente reconocido que las universidades son enclaves estratégicos dentro de un sistema regional, debido a su importante papel como generadores y difusores de conocimiento, lo que les permite posicionarse como uno de los principales agentes territoriales para el desarrollo social y económico de la región donde están ubicadas.

A lo largo de la historia, las instituciones de educación superior han experimentado cambios significativos a nivel estructural incitados por las cambiantes necesidades de la sociedad. Sin embargo, es a lo largo de las últimas dos décadas, cuando las universidades se han visto sometidas a unas presiones mucho más acusadas y constantes, tanto a nivel interno como externo, que les ha llevado a reconsiderar su rol en la sociedad, rediseñar sus estructuras internas, y reformular las relaciones con los distintos agentes del entorno (sector privado y administración pública), con la finalidad de poder dar respuesta a estas nuevas demandas sociales.

Este movimiento ha ido acompañado de los conceptos de excelencia y calidad, que se han extendido rápidamente en todos los ámbitos. Cada vez son más las universidades que apuestan por políticas y estrategias que les permitan atraer al mejor profesorado, personal investigador y estudiantado de todo el mundo. Más aun, la creciente preocupación por la imagen, la calidad de los servicios ofrecidos y la rendición de cuentas que la sociedad moderna exige a las universidades, ha suscitado un incremento notable en el número de estudios que evalúan la forma en que actúan las universidades, considerando sus múltiples dimensiones.

Así pues, en el marco de una sociedad del conocimiento, de la creciente internacionalización de la oferta universitaria, y en correspondencia con la confianza que la sociedad deposita en la gestión autónoma de las universidades, se exige que éstas instituciones se adapten a la nueva realidad, donde garantizar la calidad de las enseñanzas, la movilidad, la diversidad, la competitividad, la transferencia de conocimientos y, en extensión, la

contribución al desarrollo social se convierten en acciones prioritarias. Por todo ello, no es de extrañar que la manera tradicional de operar de las universidades haya evolucionado y continúe evolucionando a un ritmo trepidante en la última década, incluyendo prácticas y conceptos que hasta ahora sólo se consideraban propios del sector privado.

Llegados a este punto, nos encontramos ante una nueva realidad, donde se exige que las universidades no solamente desarrollen sus funciones tradicionales (docencia, investigación y transferencia de conocimiento) sino que además sean socialmente responsables en el desarrollo de todas sus actividades. Esta creciente implicación de las universidades en su entorno inmediato ha supuesto que el compromiso o responsabilidad social universitario sea uno de los temas estrella de la educación superior del nuevo siglo.

Para poder entender cómo las universidades deben incorporar esta vertiente más social, es preciso realizar una breve revisión de las distintas funciones (o misiones) que se espera que las universidades desarrollen de forma simultánea, siendo posible así ver con qué grupos de interés interacciona, de qué mecanismos disponen las universidades y cómo los están utilizando.

## Más allá de la docencia

La contribución de la docencia a la sociedad se ha medido tradicionalmente a través de los *outputs* obtenidos a través de esta función, generalmente contabilizados en términos de graduados y/o postgraduados. Es ampliamente reconocido que en épocas o ciclos económicos de recesión, la demanda universitaria se dispara debido a la necesidad de adquirir una mejor formación que permita a futuras y futuros profesionales estar mejor cualificados y ser más competentes para el desarrollo de sus tareas laborales. Aunque la mayoría de los cursos y programas académicos siguen estando sometidos a marcos regulatorios y órdenes ministeriales con poca libertad de acción por parte de las universidades, hay una tendencia emergente (principalmente impulsado por el Espacio Europeo de Educación Superior) en tener en cuenta las necesidades laborales del mercado en el diseño de las titulaciones académicas.

Por un lado, esta estrategia apunta claramente a la generación de una fuerza de trabajo de mayor calidad, que responde a los perfiles y habilidades demandadas por el mercado, reduciendo así la brecha entre educación y mundo profesional. Así mismo, esta orientación al mercado ayuda a futuras y

futuros profesionales a encontrar empleo de forma más fácil. La factibilidad de estas actuaciones recae en establecer unas buenas relaciones Universidad-empresa. Desde esta perspectiva, se anima al estudiantado que ya durante su formación tome conciencia de los problemas actuales de la sociedad, fomentando el desarrollo de su pensamiento crítico y capacidad creativa, de manera que esté preparado y animado para aportar nuevas ideas, explorar nuevas formas de hacer las cosas, y se enfrente a nuevos roles y desafíos, tal y como le sucederá en el desarrollo de su ejercicio profesional.

También desde la docencia, las universidades están ampliando sus capacidades formativas, ofreciendo cursos de especialización bajo demanda empresarial. Esto representa un aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida profesional, incluyendo programas de reciclaje y cursos de extensión universitaria. Estos cursos están especialmente indicados para aquellos profesionales que necesitan mejorar sus competencias y habilidades personales o bien para actualizar sus conocimientos en un campo concreto. También existen cursos dirigidos a población desempleada, tratando así de facilitar su reinserción laboral. Además las nuevas tecnologías están adquiriendo una creciente importancia en la educación, definiendo nuevos formatos educativos que se han beneficiado especialmente de los avances tecnológicos. Así, se hallan con modalidades de enseñanza a tiempo parcial, cursos semipresenciales, o programas de aprendizaje a distancia. Todos ellos presentan la característica común de que tratan de ofrecer una formación a medida que se adapte a las necesidades formativas de un público objetivo cada vez más diverso y plural.

## La investigación básica

Las universidades son responsables del 80% de la investigación básica llevada a cabo en Europa (CEC, 2003). La función de investigación, también conocida como segunda misión, es por naturaleza competitiva, lo que ha llevado a la elaboración y utilización de ránquines de todo tipo para clasificar cómo de buenas son las universidades, tomando como uno de sus principales indicadores de actividad el número de publicaciones en revistas científicas, reflejando así la capacidad de las universidades para difundir sus resultados académicos dentro de la propia comunidad científica. Pero, ¿por qué la investigación? La investigación es crucial para la existencia de las universidades. La investigación estimula la creación de un ambiente de aprendizaje, ayuda a atraer y retener a profesorado y estudiantado

cualificado, y mantiene un plan de trabajo de vanguardia para la institución (Hazelkorn, 2005).

Sin embargo, para que la investigación tenga sentido y cabida dentro de la Universidad, ésta debe responder a necesidades regionales, poniendo la ciencia al servicio de la sociedad, es decir, desarrollando actividades que tengan interés para impulsar el tejido productivo regional, lo que conduce al alineamiento de los intereses escolásticos con los del sector industrial.

Como se mencionaba anteriormente, las actividades resultantes de esta misión, incluyen aquellos resultados de investigación obtenidos por los grupos de investigación, departamentos, centros de investigación o institutos, que están estrechamente vinculados a publicaciones en revistas científicas, actas de congresos o cualquier otro tipo de activos intangibles. Sin embargo, si el conocimiento no se difunde de manera eficiente más allá del mundo académico su rendimiento y retorno social será pobre o inexistente. Es aquí donde las universidades y el tejido productivo deben trabajar codo con codo, buscando intereses comunes que lleven al establecimiento de alianzas donde ambas partes salgan beneficiadas (Cockburn y Henderson, 2000; Hall, Link y Scott, 2000; Veugelers y Cassiman, 2005). Estos contratos de investigación, juntamente con acuerdos de licencia sobre patentes desarrolladas en el seno de las universidades son los canales más comunes para poner este stock científico al servicio de la industria (van der Ploeg y Veugelers, 2008).

## La transferencia de conocimiento

Tal y como se viene argumentando, las universidades son fuentes importantes de conocimiento y descubrimientos científicos, por lo que el personal académico y político está interesado en cómo estas instituciones pueden desarrollar su denominada “tercera misión”, es decir, cómo transferir de forma eficiente los resultados de investigación al mercado, valorizando así los desarrollos y conocimientos científicos para su explotación en el sector privado (Etzkowitz, 2003; Lockett y Wright, 2005) yendo más allá de los confines de la comunidad académica.

De acuerdo con Tuunainen (2005), la tercera misión abarca una amplia gama de actividades que incluyen la generación, uso, aplicación y explotación del conocimiento. La convergencia de tres ejes principales, espíritu empresarial, innovación y compromiso social, ha facilitado el desarrollo de esta misión, mejorando su capacidad y velocidad de respuesta.



Aunque el concepto de tercera misión fue utilizado por primera vez en el Reino Unido para describir una nueva vía de entrada de fondos económicos para el desarrollo de nuevas actividades de investigación, hoy en día, el uso de este término se ha ampliado, refiriéndose a aquellas actividades diseñadas principalmente para contribuir al desarrollo económico del territorio, como consecuencia de la valorización por parte del mercado del conocimiento generado en las universidades (Shattock, 2009). De aquí, se desprende fácilmente que esta función resulta de la combinación de las dos anteriores (enseñanza e investigación). Aquí, el resultado de la investigación básica se espera que gire hacia la investigación aplicada, con algunas repercusiones económicas y sociales que van más allá de su producción (investigación) y transmisión (la enseñanza y la publicación).

Dos formas principales se distinguen a la hora de transferir este conocimiento al mercado: vía directa (a través de la creación de spin-offs) o indirecta (mediante la interacción con las empresas). En el primer caso, las spin-offs representan la vía empresarial más directa para la comercialización de la investigación (Rasmussen, 2008). Una spin-off se puede definir como la identificación y explotación de una oportunidad empresarial en el seno de un contexto universitario, con una clara orientación al mercado. Así pues, el conocimiento científico puede suponer el punto de partida de una idea de negocio y, por extensión, el nacimiento de una nueva empresa. Esto significa que las universidades en cierto modo dan luz a una carrera académica dual, ya que detrás del "investigador tradicional" está el "científico emprendedor", capaz de actuar como interfaz entre el conocimiento y la innovación (Viale y Etzkowitz, 2005).

La vía indirecta de transferir conocimiento es a través de la colaboración Universidad-empresa, a través de sus múltiples formatos, como pueden ser acuerdos de I+D, servicios de consultoría, servicios de incubación o servicios de evaluación para la actividad empresarial, entre muchos otros. A primera vista, las motivaciones de las universidades para participar en este tipo de actividad se refieren principalmente a la oportunidad de acceder a nuevas fuentes de financiación para el desarrollo de nuevas actividades en las que actualmente no se investigan, debido principalmente a la falta de recursos económicos. Sin embargo, del trabajo conjunto con el sector productivo puede mejorar el estado de la técnica y obtener así nuevas ideas que puedan servir de base para nueva investigación básica. Además, en periodos económicos difíciles, las empresas, y en particular las PYMES, pueden tener problemas que les condicionen el desarrollo de actividades de I+D, ya que usualmente esto requiere de complejas infraestructuras y servicios avanzados, instalaciones que precisamente abundan en las universidades. Así pues,

centrándose en el caso de las PYME, es más fácil entender los motivos que les lleva a establecer vínculos con las universidades. Y no sólo las universidades ofrecen a las empresas un amplio espectro de conocimientos, sino que también asesoran en el proceso de identificación de oportunidades tecnológicas, y les permiten el acceso a una fuente insaciable de capital humano, formación y conocimiento. También el uso de infraestructuras de las universidades como laboratorios externos de I+D, permite a las PYMES ahorrarse inversiones carísimas en instalaciones.

Para hacer frente a los retos que conlleva la adopción de esta tercera función, las universidades han desarrollado nuevas estrategias y políticas, al mismo tiempo que les ha sido necesario proveerse con aquellas infraestructuras específicas que permitan un mayor acercamiento con la industria. Mientras que los primeros pueden incluir el establecimiento de marcos regulatorios para la devolución de los derechos de propiedad intelectual, patentes o licencias, la última considera la creación de oficinas de transferencia de conocimiento (OTRI) o centros de incubadora de empresas.

## Compromiso social

Finalmente, las universidades contribuyen también a otros objetivos relacionados con el compromiso social de la comunidad, como por ejemplo la mejora del nivel general de la educación. Ejemplos de actividades enfocadas hacia estos valores son la organización de conferencias, reuniones, exposiciones, jornadas de puertas abiertas, servicios de valor añadido o el desarrollo de proyectos de cooperación internacional. Estas acciones reflejan los valores sociales de la Universidad y su orientación social.

A pesar de que estas actividades son parte de la misión de las universidades, generalmente son excluidas de los análisis y estudios debido a la falta de información cuantitativa que permita evaluar de forma comparada y equitativa el desempeño y nivel de compromiso de las universidades en esta faceta más social.

Sin embargo, en una sociedad postmoderna como la actual, las actividades de compromiso y de cohesión social adquieren un papel más que relevante, debiendo garantizar el acceso y la inclusión social. Más aun, una Universidad que es socialmente responsable es aquella que mediante su actividad en todos sus ámbitos y funciones (incluyendo docencia, investigación y transferencia de conocimiento) ofrece servicios públicos que contribuyen al bienestar de la sociedad y a su nivel cultural, abogando por la equidad, y reduciendo la

brecha existente entre la investigación universitaria y las necesidades reales sociales.

Aunque esta dimensión social encuentra una expresión explícita principalmente a través de actividades tales como de “proyección social”, “extensión universitaria” o de “compromiso social”, es decir, aquellas actividades que realiza la Universidad fuera del espacio académico, la actividad centrada en las funciones docentes, de investigación y transferencia también pueden empaparse de este espíritu de responsabilidad social, procurando 1) el compromiso ético con el entorno; 2) el bienestar general de los distintos grupos de interés en el desarrollo de sus actividades, y 3) la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

Este compromiso ético, tiene también que ver con la responsabilidad de la Universidad en formar personas solidarias con su entorno. Esta solidaridad debe permitir a la comunidad universitaria ser consciente de los problemas y desafíos actuales, tanto a nivel interno de la Universidad como organización, como a nivel externo resultante de la interacción con su entorno inmediato de actuación. Sin embargo, el compromiso que adquiera cada Universidad así como el contenido de sus distintas funciones está estrechamente relacionado con la visión que cada una adopte en su relación con la propia comunidad universitaria y con el resto de la sociedad.

En la literatura nos encontramos con aportaciones de interés enfocadas en esta dirección. De acuerdo con Domínguez (2009), el compromiso social de las universidades debe verse reflejado en conductas que tengan en consideración la vida en sociedad, abogando por la dignidad de la persona, libertad, democracia y participación, sociabilidad y solidaridad para la convivencia, equidad social, el desarrollo sostenible y medio ambiente, y la aceptación y aprecio a la diversidad.

La especificación de esta dimensión social se ve especialmente resaltada en el proceso de convergencia al EEES. En este contexto, la dimensión social se refiere principalmente a la eliminación de barreras económicas, sociales y arquitectónicas, y a la provisión de recursos y servicios de orientación en beneficio de la población. Se pretende que la Universidad contemporánea, en paralelo al desarrollo de sus tres funciones básicas (docencia, investigación y transferencia de conocimiento) tenga por objeto la igualdad de oportunidades, en términos de: acceso, participación y éxito de los estudios; el estudio de las condiciones de vida; la orientación y asesoramiento; la igualdad de oportunidades; y la eliminación de cualquier tipo de obstáculo discriminatorio. La enseñanza superior debe ser considerada como un bien público que debe estar al alcance de todos independientemente de la

diversidad y condición social. Este paradigma implica que las universidades deben ampliar su horizonte tradicional, buscando más allá de sus funciones habituales, que les lleve a adquirir un mayor compromiso social así como la responsabilidad de participar en la construcción de una sociedad más humana y justa.

A lo largo de toda su historia, la Universidad ha desempeñado un papel importante como cauce de transmisión de conocimiento y eslabón entre la sociedad y la empresa. De hecho, las funciones anteriormente mencionadas ya se han descrito teniendo en cuenta esta mayor implicación o compromiso de las universidades con su entorno. Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer, motivo por el cual se considera importante adentrarse en el campo de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

Precisamente, la RSU consiste en ofertar servicios educativos, fomentar la investigación y promover la transferencia de conocimientos siguiendo principios de ética, buen gobierno, compromiso social y promoción de valores ciudadanos, responsabilizándose de esta manera de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus actividades y funciones.





## LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Para abordar estos principios es preciso introducir los conceptos de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal para ubicarse y comprender su alcance en la Universidad. Según la definición incluida en la LIONDAU<sup>1</sup>, la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad es la *ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.*

Al desmenuzar esta definición, es necesario abordar el concepto de discapacidad. La discapacidad ha sido percibida en distinto modo según el período histórico y sus civilizaciones. Así, durante el siglo XX, se medía por la condición o función considerada deteriorada del propio individuo respecto al estándar general o a su grupo de referencia. En cambio, la promoción de los derechos humanos y los nuevos modelos sociales trasladan el foco de atención a la relación que la persona con discapacidad establece con su entorno. En el 2001, la Organización Mundial de la Salud aprobó una nueva versión de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) y ello significó la formulación de la discapacidad desde la óptica de la existencia de salud y funcionamiento y no desde la perspectiva de la enfermedad y el malfuncionamiento. Asimismo, incorporó los factores contextuales, que determinan la influencia de cómo se constituye la relación de las personas con su entorno, en la definición de sus estados de salud. Así pues, la discapacidad es un fenómeno complejo que se manifiesta en diversos grados respondiendo a como se produce la interacción entre las características de un organismo humano y las características de la sociedad y el entorno en el que vive.

En la definición de igualdad de oportunidades aparece también el concepto de discriminación directa o indirecta. La discriminación directa se produce

---

<sup>1</sup> Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado (Número: 289).

cuando una persona con discapacidad pudiera ser tratada menos favorablemente que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable. La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puedan ocasionar una desventaja particular a personas con una discapacidad respecto de otras personas sin discapacidad. Sin embargo, este criterio o esta práctica pueden estar justificados si su objetivo es legítimo y si los medios para verificar ese objetivo son proporcionados y necesarios. Las medidas de acción positiva son los apoyos complementarios, normas, criterios y prácticas más favorables para la integración de las personas con discapacidad.

Contenido también en la LIONDAU es preciso aún hacer referencia a los principios que justifican, desde la perspectiva de los derechos humanos, esta igualdad de oportunidades. Por una parte, la noción de vida independiente que promulga el derecho de la persona con discapacidad a ejercer el poder de decisión sobre su propia existencia y a participar activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad. No está relacionado con la idea de que el individuo debe poder valerse por sí mismo, sino que debe poder decidir sobre sí mismo. Por otra, la normalización que divulga la idea por la cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

Hasta este punto se ha relatado la meta ideológica, el qué se debería alcanzar para que las personas con discapacidad puedan vivir plenamente en la sociedad. Pero es necesario también explicar el cómo y qué estrategias existen.

Las estrategias técnicas utilizadas son la accesibilidad universal y el diseño para todos o también denominado diseño universal. Éstas son metodologías que actúan sobre el entorno ya que responden a la filosofía de que las diversidades funcionales de las personas con discapacidad se minimizan en tanto que su entorno les permita participar socialmente de forma natural. Esta nueva forma de mirar traslada el conflicto al entorno y no a la discapacidad. En consecuencia, también se traslada la responsabilidad de que dicho conflicto desaparezca, el cual ahora se sitúa en el exterior de las personas con discapacidad, no en su interior. Es, pues, el conjunto de la sociedad quien debe responder y no únicamente las personas con discapacidad.

La accesibilidad universal es, pues, la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o 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 para todos y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

El diseño para todos es la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

El campo de aplicación de estos requerimientos tiene una dimensión considerable ya que debe intervenir en toda la realidad que nos rodea, desde los espacios hasta los productos y servicios.

Se añade también la complejidad de que las soluciones accesibles deben satisfacer las necesidades del máximo número de personas teniendo en cuenta que una solución óptima para una limitación visual puede no serlo para una limitación auditiva. Se podría creer después que cumplir con estos requerimientos es exagerado y dispendioso para el beneficio único de un número reducido de personas. Sin embargo, éste es un pensamiento totalmente equivocado y fácilmente rebatible. La accesibilidad es una propiedad que otorga calidad y eficacia redundando en una mayor comodidad y seguridad en el uso de cualquier entorno, producto o servicio por parte de todas las personas. Una rampa de acceso a un edificio, si está bien diseñada, acaba siendo más utilizada que la escalera por todo tipo de personas, la mayoría de las cuales podrían indudablemente subirla caminando. Entonces, ¿por qué se produce este fenómeno? Seguramente porque es más fácil, cómodo y seguro en determinadas ocasiones: no requiere el mismo esfuerzo físico, se puede acceder con un carro de la compra, un coche de bebé, una bicicleta o con mercancías, se evitan caídas si se tienen problemas de equilibrio, etc. Este es sólo un ejemplo del ámbito de la accesibilidad física, pero se puede transportar a cualquier otro ámbito. La conclusión es siempre la misma: la accesibilidad beneficia a todas las personas, lo único que varía es el nivel de exigencia; es indispensable para las personas con discapacidad y es más útil y cómodo para las personas sin discapacidad.

Al hilo de este razonamiento cabe recalcar además que el uso de la estrategia del diseño para todos hace desaparecer los supuestos costes económicos que tiene la accesibilidad. Si en el momento de concebir - y siguiendo con el ejemplo anterior- el acceso a un edificio en el que necesariamente se debe superar un desnivel, se prevé la construcción de una rampa, los costes de esta intervención son mínimos. Si, por el contrario, no se prevé y una vez finalizada la obra se tiene que realizar una intervención posterior, además de

tener que optar por una solución con limitaciones en su diseño, tendrá unos costes mucho más elevados. Para aportar un ejemplo de otro ámbito, si se incorpora el diseño para todos en el momento que se están concibiendo las utilidades y apariencia de una nueva página web, ésta se diseñará con los mismos costes y la web será accesible. Si no se tiene en cuenta este factor su adaptación posterior supondrá rediseñar sin poseer la flexibilidad suficiente para cambiar todo el proyecto, por lo que será más caro y seguramente, no se conseguirá un resultado todo lo satisfactorio que hubiera podido ser.

Tradicionalmente una manera de abordar la complejidad del concepto de accesibilidad universal, que al tener que ser lograda en cualquier entorno, producto o servicio resulta de aplicación transversal en diversas áreas de conocimiento, ha sido la de diferenciar su abordaje en relación con el medio físico, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el transporte y los productos de apoyo. En el caso de esta guía, al estar relacionada con la educación superior, se abordará también la accesibilidad en el proceso de enseñanza.

- **Accesibilidad en el medio físico:** se trata de la aplicación de los principios de accesibilidad universal y diseño para todos en la arquitectura, la edificación y en el urbanismo para que el acceso, uso y circulación de cualquier edificio de uso público o privado, así como a las vías, espacios y equipamientos públicos, sea posible para todas las personas. Las disciplinas universitarias directamente relacionadas con esta área son la arquitectura y la edificación. Este ámbito de la accesibilidad se halla plenamente regulado en base a legislación autonómica y normativa técnica específica de ámbito estatal.
- **Accesibilidad en las TIC:** es la aplicación de los principios de accesibilidad a las tecnologías de la comunicación e información, de tal manera que todas las personas puedan comunicarse y acceder a cualquier sistema de información, en igualdad de condiciones. Conocido también bajo el término infoaccesibilidad se aplica a la informática, Internet, telefonía, televisión, cine, domótica, servicios de teleasistencia, inteligencia ambiental, etc. Habitualmente se estudia como complemento o parte de la dotación de los entornos físicos. Las disciplinas universitarias relacionadas con esta área son la informática y la telecomunicación. Este ámbito de la accesibilidad está ampliamente regulado a través de legislación estatal y normativa técnica específica de ámbito estatal e internacional.

- **Accesibilidad en el transporte:** es la aplicación de los principios de accesibilidad al ámbito del transporte, es decir, a cualquier medio de desplazamiento, individual o colectivo, terrestre, marítimo, fluvial o aéreo. Está íntimamente ligado a la accesibilidad al medio físico pues el uso de cualquier medio de transporte depende de edificios terminales y estaciones o instalaciones en la vía pública y de la dotación de todas ellas, también con máquinas, mobiliario, señales, etc. Cada vez más conlleva el estudio conjunto de la accesibilidad de los elementos en los que se aplican tecnologías de la comunicación y la información. Las disciplinas universitarias relacionadas son todas las ramas de la ingeniería. Este ámbito de la accesibilidad se halla recogido también en legislación estatal y normativa técnica específica.
- **Accesibilidad en la enseñanza o diseño para todos en el aprendizaje (Universal Instructional Design):** aunque se podría referir en términos generales a la accesibilidad de toda la gestión de una organización educativa, se quiere referir únicamente al proceso de enseñanza-aprendizaje. En términos pedagógicos, se trata de diseñar el proceso de aprendizaje teniendo en cuenta las necesidades de todo el estudiantado, incluido aquel que presenta alguna discapacidad, sin hacer distinciones ni adaptaciones concretas. Las disciplinas universitarias relacionadas son todas las ramas de la educación y la psicología. Este ámbito se halla recogido también en legislación educativa estatal.
- **Tecnologías de apoyo:** las tecnologías de apoyo son cualquier tecnología de la que puedan derivarse los productos de apoyo, entendidas como cualquier instrumento, equipo o sistema técnico usado por una persona con discapacidad, fabricado especialmente o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar el déficit, la limitación de la actividad o las dificultades para su participación social (UNE EN ISO 9999:2008). En el diseño de un producto de apoyo pueden intervenir diferentes tipos de aportaciones provenientes de todas las ramas de la ingeniería. Existen productos de apoyo para la valoración, tratamiento y rehabilitación; para la movilidad y ortoprotésicos; para la audición; para los déficits visuales; para las actividades de la vida diaria y para el lugar de trabajo.
- **Diseño para todos:** desarrollada y expresada en 1997 por un grupo de trabajo formado por profesionales de la arquitectura, el diseño

y la ingeniería del Center for Universal Design (North Carolina State University). El diseño para todos se materializa en el cumplimiento de 7 principios los cuales se establecieron como guía para su aplicación en un amplio espectro de disciplinas relacionadas con el diseño tanto de productos TIC como de entornos. Los principios del diseño para todos son: equidad en el uso, flexibilidad en el uso, sencillez y comprensión intuitiva en el uso, perceptibilidad eficiente e información comprensible, tolerancia al error en el uso, exigencia mínima de esfuerzo en el uso y adecuación en las dimensiones para el acceso y el uso.



circunscribirse  
relación  
determinado  
estrategia  
disminución responsable  
externos ecológica  
medidas Fondo socialmente  
puedan e  
prácticas  
discapacidad Interlocutores  
contaminantes  
SOCIAL socios  
intereses estrechamente  
perspectivas gastos princip  
medio impacto  
RESPONSABILIDAD ética  
consumo ventajosa  
proveedores mano  
puestos obtengan  
CONCIENCIACIÓN  
unidades crisis Gestión  
tas Empresarial  
grave fondo tas  
energéticos  
mayor  
resic  
nola

## LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

En los últimos años, la RSE se ha convertido en el nuevo paradigma de gestión empresarial, que cada vez más organizaciones, tanto públicas como privadas, van asumiendo dentro de sus estrategias. La competitividad responsable surge como una nueva regla de juego, y ello ha dado lugar al desarrollo de múltiples pautas, estándares, y sistemas de gestión, que buscan sistematizar la RSE.

Existen diversas definiciones respecto de lo que es la RSE pero se destacan las dos que se consideran más adecuadas:

La Comisión Europea<sup>2</sup> define la RSE como *“la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”*.

Según el Foro de Expertos reunidos al amparo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, (p. 7) *“la RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones”*.

De estas definiciones se pueden extraer las características básicas de la RSE:

- El carácter **voluntario** de las iniciativas y actuaciones de la RSE.
- El alcance de la RSE, que va **más allá del cumplimiento de las obligaciones legales**.
- El **enfoque estratégico y transversal** que deben tener las actuaciones de RSE.

---

<sup>2</sup> *Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 2002

- La RSE como un **proceso dinámico**.
- El **compromiso e implicación** de todos los agentes interlocutores.

## Concienciación empresarial: la responsabilidad social en las empresas

La RSE es un concepto en relación al que las empresas deciden voluntariamente integrar las preocupaciones sociales y ecológicas en sus actividades comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

La principal función de una empresa consiste en crear valor con la producción de bienes y servicios que respondan a la demanda de la sociedad y generar de este modo beneficios para sus propietarios y accionistas, así como bienestar para la sociedad en general, en particular gracias a un proceso continuo de creación de empleo. Sin embargo, las nuevas presiones sociales y de mercado transforman progresivamente los valores y las perspectivas de la actividad empresarial.

Hoy en día, empresarias y empresarios están cada vez más convencidos de que el éxito comercial y los beneficios duraderos para sus accionistas no se obtienen únicamente con una maximización de los beneficios a corto plazo, sino con un comportamiento orientado por el mercado, pero responsable. Así pues, las empresas son conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible orientando sus operaciones a fin de favorecer el crecimiento económico y aumentar su competitividad, al tiempo que garantizan la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social, incluidos los intereses del colectivo de consumidores.

En este contexto, son cada vez más las empresas que adoptan una cultura de responsabilidad social. Pese a la amplia gama de enfoques relativos a la RSE, existe un consenso generalizado sobre sus principales características:

- La responsabilidad social consiste en un comportamiento que adoptan las empresas voluntariamente, más allá de sus obligaciones jurídicas, por considerar que redundará a largo plazo en su propio interés.
- La responsabilidad social está intrínsecamente vinculada al concepto de desarrollo sostenible: las empresas deben integrar en



sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales.

- La RSE no es algo que pueda “añadirse” optativamente a las actividades principales de la empresa, sino que afecta a su propia gestión.

Los ámbitos de la RSE se centran en 4 áreas principales:

- Área laboral: cumplimiento de las normas de trabajo, respeto al trabajador en todos los niveles jerárquicos y puesta en marcha de códigos de conducta y principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Área económica: elaboración de cuentas transparentes y públicas, e inversiones socialmente responsables (utilizando criterios éticos y de exclusión, a la hora de invertir).
- Área ambiental: respetando el medio ambiente y usando sellos de calidad ecológica, o alusión directa al consumidor de cómo se obtuvo el producto, o se prestó el servicio.
- Área social: invertir un porcentaje de las ganancias en proyectos que ayuden a mejorar el nivel de vida de personas sin recursos y/o tener proyectos de vinculación a colectivos desfavorecidos.

## La dimensión interna de la RSE

---

El Libro Verde de la Responsabilidad Social Empresarial<sup>3</sup> define que, dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar al colectivo de trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Así pues, abren una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.

Los ámbitos internos en los que se pueden aplicar las RSE son:

---

<sup>3</sup> Libro Verde: *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 2001.

- **Gestión de recursos humanos:** actualmente, uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las empresas es atraer a personal cualificado y lograr que permanezcan a su servicio. En este contexto, las medidas pertinentes podrían incluir el aprendizaje permanente, la responsabilización del personal, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres y las prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias.
- **Salud y seguridad en el lugar de trabajo:** tradicionalmente, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se han abordado sobre todo mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias. Sin embargo, la tendencia a subcontratar tareas a contratistas y proveedores hace que las empresas dependan en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de la empresa.
- **Adaptación al cambio:** la amplia reestructuración que tiene lugar en Europa suscita preocupación entre el personal y otros interesados porque el cierre de una fábrica o los recortes importantes de mano de obra pueden provocar una crisis económica, social o política grave en las comunidades. Reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones. En la práctica, la forma es a menudo tan importante como el fondo para el éxito de las reestructuraciones.
- **Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales:** en general, la disminución del consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes puede reducir el impacto sobre el medio ambiente. También puede resultar ventajosa para la empresa al reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos y disminuir los insumos y los gastos de descontaminación. Distintas empresas han determinado que un menor consumo de materias primas puede redundar en un aumento de la rentabilidad y competitividad.

## La dimensión externa de la RSE

---

Lejos de circunscribirse al perímetro de las empresas, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además del personal y accionistas, un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente.

Los ámbitos externos en los que se pueden aplicar las RSE son:

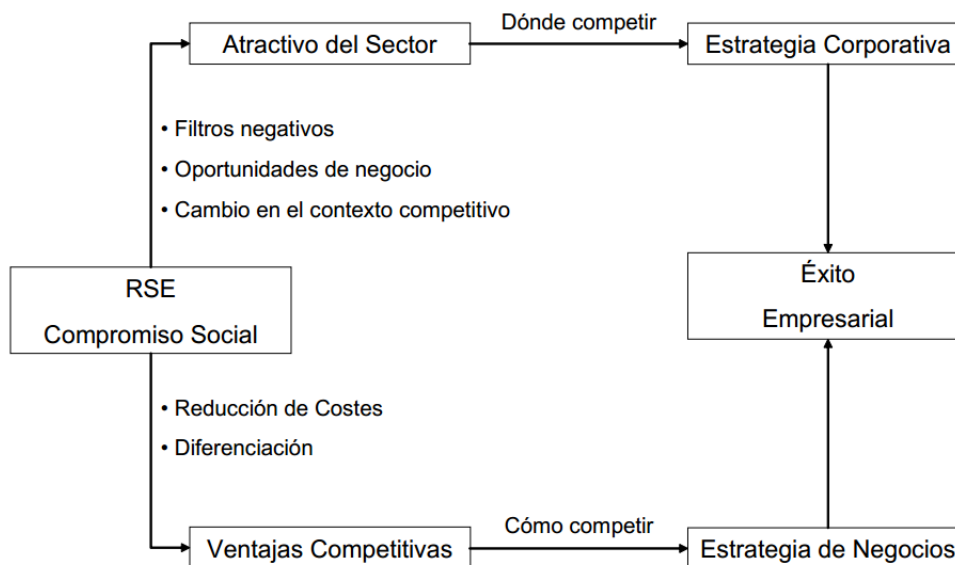
- Comunidades locales: las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en que se insertan, sobre todo de las comunidades locales, proporcionando puestos de trabajo, salarios y prestaciones, e ingresos fiscales.
- Socios comerciales, proveedores y consumidores: al colaborar estrechamente con sus socios comerciales, las empresas pueden reducir la complejidad y los costes y aumentar la calidad. El aspecto que más interesa en relación a la responsabilidad social de las empresas es como se espera que intenten ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que los consumidores necesitan y desean. Se espera que las empresas que establecen relaciones duraderas con sus clientes, centrando toda su organización en la comprensión de lo que estos desean y ofreciéndoles una calidad, seguridad, fiabilidad y servicio superiores, obtengan mayores beneficios. La puesta en práctica del principio según el cual los productos se diseñan pensando en que puedan ser utilizados por el mayor número de personas posible, incluidos los consumidores que tienen discapacidad, es un ejemplo importante de la responsabilidad de las empresas en el ámbito social.

## La naturaleza estratégica de la RSE

Una vez vistos los elementos principales de la RSE se tiene que considerar este elemento como una estrategia a desarrollar en el seno de las organizaciones para basar su ventaja competitiva.

En la siguiente figura se observa como la RSE se configura como un elemento integrante de la estrategia empresarial según Gago y Martínez- Campillo<sup>4</sup>, tanto a nivel corporativo como de negocio. En este sentido, la asunción de responsabilidad social por parte de la empresa tendrá más que ver con la consecución de objetivos estratégicos y el éxito empresarial a largo plazo que con el altruismo o cuestiones morales.

*Ilustración 1 Impacto estratégico de la RSE. Fuente: Fernández Gago, 2008*



## RSE y la estrategia corporativa

Daniela Toro<sup>5</sup> afirma que la RSE, entendida como estrategia, debe de estar directamente ligada con la misión, visión y valores de la empresa e incorporada en la cadena de producción/creación de servicios y en la cadena de valor así como en la gestión de las relaciones con los diversos grupos de la organización.

De hecho, cuando la RSE se entiende como estrategia de la organización, no será un imperativo moral al que la empresa debe apostar o como una

<sup>4</sup> Fernández Gago, Roberto y Martínez- Campillo, Almudena. "Naturaleza estratégica de la Responsabilidad Social Empresarial" *Globalización, competitividad y gobernabilidad*, GCG. 2008 Vol. 2 Num. 2 ISSN: 1988-7116

<sup>5</sup> Toro, Daniela "El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa" en *Intangible Capital*, Nº 14 - Vol. 2- pp. 338-358, Oct-Dic de 2006

oportunidad a corto plazo sino como una parte esencial de la empresa, siendo su alcance a largo plazo. En este sentido, la reorientación de la organización hacia la RSE supondrá una atención más completa hacia las necesidades de los interlocutores.

### La RSE como estrategia social

---

Para poder considerar la RSE como una estrategia social de la organización, capaz de generar ventajas competitivas, debe ser diseñada para que sea un elemento central en su misión, atendiendo, en la misma línea, tanto los objetivos sociales como los financieros y haciendo uso de los recursos, capacidades únicas y competencias centrales que tiene para diseñar estrategias diferenciadoras.

En este sentido, la organización deberá buscar sinergias entre la I+D y el diseño de programas y proyectos sociales, entendiendo que los resultados no serán inmediatos sino a largo plazo, como una inversión de futuro.

La estrategia social de la RSE se centra en crear ventajas competitivas que tendrán un impacto positivo en la rentabilidad de la organización, creando valor económico pero también valor social para sus interlocutores.

## La responsabilidad social empresarial y la discapacidad

### La discapacidad en el marco de la RSE como base para la economía de la accesibilidad

---

Es un hecho indiscutible que la creciente complejidad de las sociedades, los cambios económicos, sociales y culturales han configurado una sociedad rica y diversa. Una sociedad formada por personas de diferentes orígenes, con religiones y costumbres diversas; personas con discapacidad; personas de diferentes edades; con diferente género y orientación sexual; niveles económicos y educativos distintos, etc. No se puede vivir ajeno a esta realidad social y las organizaciones no se pueden mantener al margen. La diversidad es un reto pero al mismo tiempo se convierte en una magnífica oportunidad para optimizar la productividad organizativa, acceder a nuevos mercados y vincular mejor las políticas de responsabilidad social a los objetivos estratégicos de la organización (Dubin, 2010).

El concepto de diversidad engloba no sólo la diversidad identitaria (diferencias relacionadas con el sentido de pertenencia de una persona a una categoría social- género, raza, nacionalidad, discapacidad, etc.-) sino también la diversidad cognitiva (distintas formas de pensar). Si el sentido de pertenencia a un grupo identitario tiene su origen también en las diferentes experiencias vividas, entonces promover la diversidad identitaria suele ser una buena forma de aumentar la diversidad cognitiva (Dubin, 2010).

Se podrían establecer multitud de diferencias entre los seres humanos pero la Unión Europea ha reconocido seis categorías sociales merecedoras de recibir un amparo especial para evitar situaciones de exclusión: el género, la raza, la religión/creencias, la discapacidad, la edad y la orientación sexual<sup>6</sup>.

En consecuencia, cada estado ha desarrollado un marco normativo para promover la igualdad de oportunidades (Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal) que obliga a las organizaciones a gestionar la diversidad, por muy compleja que sea esta cuestión. El objetivo social de fomentar una mayor igualdad de oportunidades en el trabajo no tiene por qué topar con la productividad y competitividad de cualquier organización. De hecho, la gestión de la diversidad, en el marco de la política de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación constituye una estrategia orientada a la creación de un entorno que incluya todos los perfiles diversos de las personas, para optimizar la eficacia del proceso empresarial, la mejora de la productividad, de la calidad en el empleo y del bienestar social en general.

Efectivamente, la gestión de la diversidad beneficia a sus organizaciones ya que atrae y retiene talento personal; fomenta la implicación y el esfuerzo de toda la plantilla y la ética en el trabajo; mejora la asimilación del impacto de la globalización y del cambio tecnológico; fortalece la creatividad y la innovación; mejora el conocimiento de cómo operar en culturas diferentes; se comprenden mejor las necesidades del personal trabajador y también, consecuentemente, del público usuario o consumidor.

Así pues, la integración de la diversidad en una organización puede ser promovida aisladamente con diferentes metodologías vinculadas a la gestión de los recursos humanos o puede ser incorporada en la política de RSE para convertirla en uno de los ejes capitales que den carácter a la estrategia y política institucional global. De esta manera también se avanza hacia una

---

<sup>6</sup> Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, Tratado de funcionamiento de la UE, art. 10 y 19.

sociedad cada vez más igualitaria, integrada y cohesionada. La Subcomisión de RSE del Congreso de los Diputados señala que la gestión de la diversidad supondría “la prolongación de las políticas de integración y cohesión social en el seno de las organizaciones”.

Consiguientemente, las políticas de RSE de las empresas no pueden olvidarse del 10% de la población que suponen las personas con discapacidad en la sociedad española. En consecuencia, el ámbito de la discapacidad debe ser una dimensión a incorporar a la RSE. La comunicación con este grupo se ve facilitada por el hecho de que las personas con discapacidad cuentan con entidades representativas de una gran profesionalidad, entre las que destacan la Fundación ONCE y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que es la plataforma que engloba a todas las organizaciones de este ámbito. Por ello, es importante que la empresa tenga en cuenta a las organizaciones de personas con discapacidad en los procesos de consulta generales que realice periódicamente con sus grupos de interés. Además, considerar a las personas con discapacidad supone aprovechar el potencial y el talento de un importante porcentaje de la población.

Asimismo, hay que tener en cuenta que el colectivo de personas con discapacidad y sus familias constituye un grupo de potenciales clientes, de gran atractivo para muchas empresas. Los productos y servicios específicos, o los desarrollados a partir de los criterios de diseño para todos y accesibilidad universal, de interés también para una población cada vez más envejecida, pueden constituir una oportunidad de negocio.

Por otro lado, en un entorno altamente competitivo, una buena práctica empresarial en relación con las personas con discapacidad puede suponer un factor diferencial, incrementando la reputación y mejorando la imagen.

Por último, la discapacidad es un aspecto de creciente regulación. Una empresa responsable ha de respetar la normativa, buscando la excelencia en el cumplimiento de la misma, y haciendo propios los principios regulados. Diferentes aspectos relacionados con la discapacidad están regulados de manera específica y lo estarán más en un futuro próximo. Ejemplos recientes son la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Gobierno Español, y que por tanto deberá hacer cumplir, o la Ley 2/2011 de Economía sostenible, que considera la posibilidad de primar entre los proveedores a aquellos que emplean a personas con discapacidad.

## Fundamentos de la RSE-D<sup>7</sup>

---

La incorporación de la dimensión de la discapacidad en la RSE comienza por reconocer al colectivo como un grupo de interés, y desde una perspectiva amplia: no sólo como personas empleadas, sino también como clientes/usuarios, como proveedores, como accionistas e inversores, y como comunidad externa a la empresa lo que entroncaría con el ámbito de acción social.

Una actuación responsable en materia de discapacidad debe incorporar como condición sine qua non el cumplimiento de la normativa. Un plano sería la responsabilidad legal de las empresas en materia de discapacidad; y otro plano diferente sería la responsabilidad social de las mismas en este campo, que se enclava en el terreno de la voluntariedad, y que constituye un proceso dinámico ajustable a la realidad de cada empresa y sector.

La incorporación de la dimensión de la discapacidad en la RSE afecta transversalmente a la política de la empresa, incluyendo compromisos, actuaciones y prácticas que trascienden la mera acción social y puede ser aplicable a los diferentes ámbitos de la RSE, como por ejemplo, gobierno, política de inversión, transparencia, recursos humanos, relaciones con clientes y proveedores, etc.

Así pues, se puede definir la RSE-D (Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad) como la incorporación de manera transversal de la dimensión de la discapacidad en las diferentes vertientes de la política de RSE en las empresas, considerando al colectivo de personas con discapacidad entre sus grupos de interés.

## El fomento de la accesibilidad como elemento de generación de economía

---

Diseñar para que los futuros entornos, productos y servicios sean accesibles, y eliminar las carencias que existan en los actuales, son elementos clave para el desarrollo individual y la participación social de las personas con discapacidad. La carencia de accesibilidad en entornos, productos y servicios se convierte en causa directa y factor clave de discriminación.

---

<sup>7</sup> Según la *Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad*. Fundación ONCE.



Es indudable el papel fundamental que las empresas tienen en este sentido, pero también es obvia la complejidad que, trasladada a la gestión cotidiana de la empresa, puede conllevar adquirir un compromiso de plena accesibilidad.

De ahí que la primera cuestión que se tiene que considerar para un eficiente abordaje de la RSE desde el ámbito de la accesibilidad sea que los criterios para alcanzarla, mantenerla y mejorarla deben impregnar de forma transversal todas las actuaciones de la empresa, de la misma forma que, por ejemplo, las impregnan los criterios de calidad. Y, para que esto sea posible, la gestión de la accesibilidad tiene que formar parte de la gestión cotidiana de la empresa.

En España existen 3.847.900 millones<sup>8</sup> de personas con discapacidad; en Europa esta cifra alcanza los 50 millones y en una de cada cuatro familias hay una persona con discapacidad. Ante esta realidad, ¿qué empresa está dispuesta a ignorar este mercado potencial?

Los entornos, productos o servicios que no sean accesibles serán excluidos del mercado en un futuro próximo, ya que la accesibilidad está muy ligada a los conceptos de calidad y sostenibilidad.

Los entornos, productos y servicios no accesibles carecen de calidad para un porcentaje muy importante de la ciudadanía y están considerados poco confortables por la práctica totalidad del colectivo consumidores con discapacidad, además de personas mayores, personas con limitaciones funcionales temporales o niños y niñas.

Las infraestructuras a disposición del público que no son accesibles tampoco son sostenibles, ya que la LIONDAU establece un período transitorio para que se conviertan en accesibles lo cual se desarrollará en el Real Decreto de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.

---

<sup>8</sup> Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008



# LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU)

La aplicación al ámbito universitario español de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) tiene lugar con la Ley Orgánica de universidades 6/2001 de 21 de diciembre, y modificada posteriormente por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, y por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre. Esta normativa, en su Art. 3, apartado 5, explicita que en el diseño de los nuevos planes de estudios, se deberá tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse:

- a) Desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.
- b) Desde el respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.
- c) De acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos, y debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos valores.

De forma similar, y al amparo de la Ley Orgánica 4/2007 del 12 de abril, surgen otras líneas que apuntan a la misma dirección, fortaleciendo la implantación de la responsabilidad social en el contexto universitario.

Otro claro ejemplo es la Estrategia 2015 (EU2015), una iniciativa encaminada a la modernización de las universidades españolas mediante la coordinación de los correspondientes sistemas universitarios autonómicos y el desarrollo de un moderno Sistema Universitario Español. En concreto, la EU2015 contempla la aprobación de un eje central de trabajo dedicado a la RSU, diseñado en estrecho contacto con las propias universidades y con las principales partes interesadas en esta materia. Así mismo, uno de los principales objetivos que se persigue con esta estrategia, es que en su horizonte temporal todas las universidades españolas tengan un proyecto de RSU aprobado por el Consejo de Gobierno y Consejo Social y que sea difundido y conocido en el ámbito de

su comunidad universitaria. Esto significa que las universidades deben integrar la RSU en su planificación estratégica, sobre la que sentar los fundamentos del compromiso de la Universidad con la sociedad y con su tiempo, así como con las generaciones futuras.

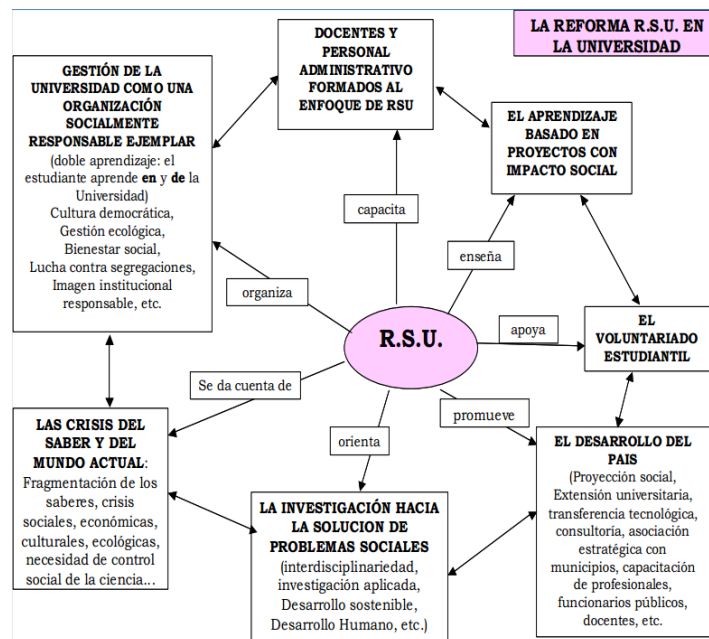
Las organizaciones universitarias se están planteando las cuestiones relacionadas con la RSU en tanto que, como dice Vallaeys<sup>9</sup>, la Universidad debe tratar de superar el enfoque de lo que hasta la actualidad, está desarrollando como actividades sociales y de extensión universitaria para asumir las exigencias de la RSU.

La institución académica se encuentra en un momento de reflexión sobre sí misma en un entorno social, dónde analiza su responsabilidad social. En este sentido, la RSU exige, a través de una mirada global e integradora, articular todas las partes de la propia institución en un proyecto de promoción de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible.

Llevando a cabo esta visión, la Universidad podrá producir y transmitir conocimientos responsables y la formación de una ciudadanía igualmente responsable.

En el siguiente esquema, se puede ver como plantear la reforma en el seno de las universidades para aplicar la visión de la RSU.

Ilustración 2 Planteamiento de la RSU. Fuente: Vallaeys, 2007



<sup>9</sup> Vallaeys, François. "¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?", 2008.

El proceso de implementación de la RSU debe ser gradual, empezando por cambios organizacionales sencillos. Vallaey (2007) propone enfocarlo a través de 4 líneas de acción institucional:

- **Gestión interna de la Universidad:** el objetivo de esta línea debe ser transformar la Universidad en una pequeña comunidad ejemplar de democracia, equidad y transparencia a través de un modelo sostenible. Así, la organización será una comunidad socialmente ejemplar.
- **Docencia:** se trata de capacitar al personal docente en el enfoque de la RSU y promover en las especialidades el aprendizaje basado en proyectos de carácter social, acercando la Universidad a la comunidad social.
- **Investigación:** promover la investigación para el desarrollo, bajo todas las formas posibles, participando en proyectos que generen impacto social a través de sinergias de conocimiento y trabajo interdisciplinario.
- **Proyección social:** implementar y administrar proyectos de desarrollo que puedan ser fuente de investigación aplicada y recursos didácticos para la comunidad universitaria.

## Los impactos de la Universidad

Según M.J. Domínguez<sup>10</sup> y F. Vallaey<sup>11</sup>, la gestión de los impactos de las instituciones universitarias en su entorno es un aspecto importante para poder delimitar la implementación de la RSU. Estos impactos están divididos en 4 áreas:

- **Impactos de funcionamiento organizacional:** son los impactos generados en la vida del personal administrativo, docente y estudiantil, relacionados con su bienestar social y medioambiental.

---

<sup>10</sup> Domínguez Pachón, María Jesús. "Responsabilidad Social Universitaria". Humanismo y Trabajo Social, Vol. 8, 2009 pp. 37-67

<sup>11</sup> Vallaey, François. "Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente", 2007.

- Impactos educativos: evidentemente, la Universidad tiene un impacto directo muy elevado sobre la formación de la población juvenil y el mundo profesional, influyendo sobre la deontología profesional, orientando y definiendo la ética profesional de cada disciplina y su rol social.
- Impactos cognitivos y epistemológicos: son los impactos que ejerce la Universidad en la producción del saber y las tecnologías, influyendo en la definición de la ciencia y el conocimiento, entre otros elementos cognitivos.
- Impactos sociales: las instituciones universitarias tienen un impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político, no sólo en el sentido que forma a los futuros líderes y profesionales sino también porque ella misma también es un referente y un actor social.

## Grupos de interés

Los grupos de interés son los públicos o partes interesadas relacionados con los diferentes tipos de impactos que genera la Universidad, es decir, los colectivos interlocutores en cada caso que esperan un buen desempeño por parte de la Universidad. Los grupos de interés, también denominados *stakeholders* en inglés, se definen como (Vallaey, 2009) cualquier individuo o grupo que pueda afectar o ser afectado por las políticas, objetivos, decisiones y acciones de una organización, en este caso la Universidad.

Los grupos de interés habituales son:

- Estudiantado: personas que se benefician de la función docente.
- Personal docente y de administración: colectivo laboral de la Universidad.
- Autoridades: personas con máxima responsabilidad de gestión y dirección.
- Proveedores: personas y organizaciones que provisionan la Universidad.

- Titulados/as: personas que ya han recibido la titulación académica y se insertan en la sociedad laboral, tienen interés en mantener la buena reputación de la Universidad.
- Empresas: personas que contratan las personas tituladas y encargan trabajos de investigación y desarrollo a la Universidad.
- Otras universidades: universidades que colaboran y/o compiten.
- Comunidades locales: grupos con los que la Universidad interactúa.
- Estado: poderes públicos que regulan el marco jurídico de la Universidad, y en el caso de las universidades públicas, influyen también en las dotaciones económicas.

## Ámbitos y proceso de implementación de la RSU

De acuerdo con Vallaey, de la Cruz y Sasía (2009), la RSU gira entorno de 4 ejes de gestión o implementación, y que repercuten directamente sobre las actividades desarrolladas en el seno del contexto universitario, y en particular, sobre sus tres misiones principales (docencia, investigación y transferencia):

- Institución responsable: implica una gestión responsable de la Universidad, promoviendo un comportamiento ejemplar en términos de clima laboral, la gestión de recursos humanos, los procesos democráticos internos y el cuidado del medio ambiente. Es aquí donde la Universidad debe desempeñar un rol de liderazgo ético. El seguimiento de estos principios genera unas normas de conducta responsables, reafirmando una convivencia ética y cordial entre los distintos grupos de interés que interaccionan con el sistema universitario.
- Enseñanza profesional y de valores responsable: proporcionar una formación académica responsable, tanto en su temática y organización curricular como en su metodología y propuestas didácticas, de manera que los estudiantes, durante su etapa formativa ya vayan integrando e incorporado competencias ciudadanas con valores sociales. Estos objetivos se materializan con la introducción de problemas reales de desarrollo (económicos, sociales, ecológicos, etc.) en las aulas, problemas

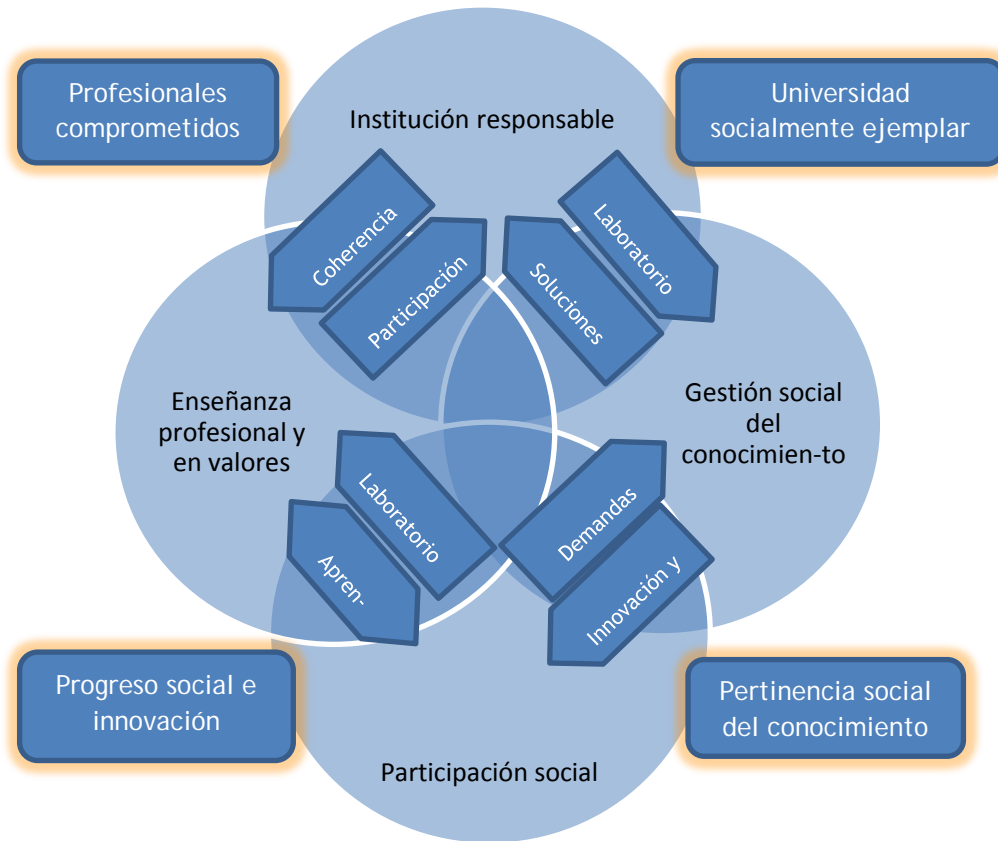
que deberán ser resueltos por parte de los estudiantes bajo el método del aprendizaje solidario, también conocido como aprendizaje al servicio de la sociedad (Gronski y Pigg, 2000; Hervani y Helms, 2004; Martínez, 2008).

- **Gestión social del conocimiento:** consiste en la gestión socialmente responsable de la producción científica y la difusión del conocimiento. La investigación debe responder a problemas sociales reales, problemas a los que la ciencia debe dar respuesta, requiriendo de la interacción con interlocutores externos, y respondiendo a la agenda de desarrollo local y regional. De acuerdo con el informe de la UNESCO (2009), la RSU radica en trabajar para que la sociedad pueda comprender de mejor manera los diferentes problemas polifacéticos que la afectan. Así pues, es indispensable que las universidades asuman un papel de liderazgo en la creación y difusión de conocimiento, promoviendo el desarrollo del pensamiento crítico de sus investigadoras e investigadores y acercándose a los problemas de la ciudadanía de una forma más activa y socialmente comprometida (Gaete, 2011).
- **Participación social:** se trata de la interacción mutua de la Universidad en la comunidad. Este objetivo apunta a la realización de proyectos y actividades de colaboración con actores externos al sistema universitario, para trabajar en una acción colectiva que contribuya a la solución de problemas sociales concretos, promoviendo un desarrollo más humano y sostenible.

Aunque cada uno de estos ejes de actuación descritos tiene un foco muy concreto de aplicación, puede darse también la interacción entre ellos, dando lugar a sinergias que fortalecen la implementación de prácticas de responsabilidad social en el contexto universitario.



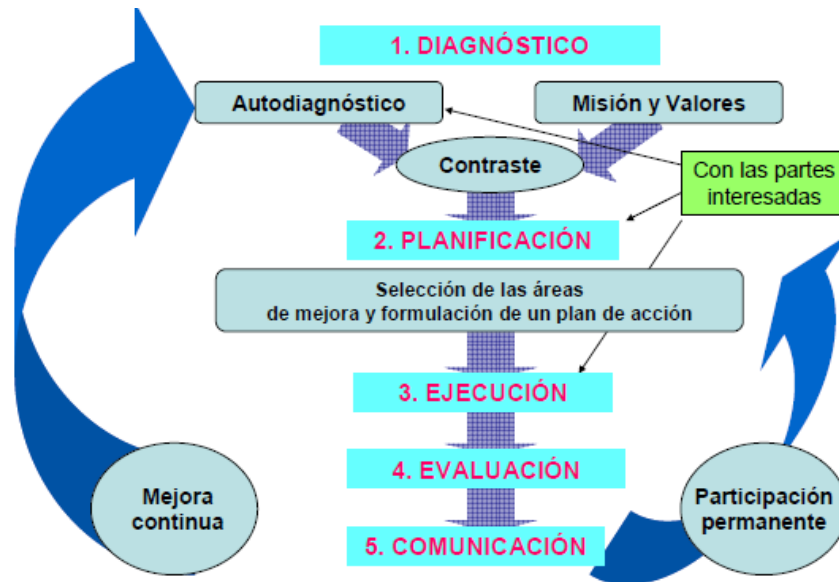
*Ilustración 3 Sinergias entre los distintos ejes de responsabilidad social universitaria. Fuente: Vallaey, de la Cruz y Sasia (2009).*



Vallaey (2007), sugiere una metodología basada en 5 pasos para una implementación eficiente de la RSU. Este itinerario está constituido en primer lugar por una fase de autoevaluación o diagnóstico, en la que las universidades deben hacer autodiagnóstico participativo para evaluar la situación actual en relación a la implantación actual de la RSU. La segunda fase, de planificación, consiste en responder a la pregunta ¿qué Universidad queremos ser? La respuesta a esta cuestión permitirá definir el nivel de compromiso que adquirirá la Universidad. Una vez determinado, se elaborará el plan de actuación, que debe de estar consensuado con los distintos grupos de interés implicados. En la fase de ejecución, se implementa el itinerario definido en la fase previa. La cuarta fase o de evaluación permite analizar si se están alcanzando los objetivos marcados, es decir, si las estrategias diseñadas, conducen al logro institucional de la RSU. Finalmente mediante una fase de comunicación, que debe ser desarrollada de forma simultánea a

las demás fases, se va informando a los distintos grupos de interés de la rendición de cuentas, mediante una comunicación transparente. Esto permitirá afinar las estrategias definidas y reiniciar el ciclo centrándose en los aspectos que todavía requieren de una mejora.

Ilustración 4 Itinerario para la implementación de la RSU. Fuente: Vallaeys (2007)



A modo de conclusión, la implementación de la política de RSU aporta numerosos beneficios a la Universidad (Vallaeys, 2009) otorgándole y enfatizando esta serie de valores:

- **Coherencia:** la RSU dota a la Universidad de un modelo coherente de dirección estratégica que se extiende a todas sus funciones y procesos con un enfoque de gestión ética responsable.
- **Obertura social:** la RSU provoca la obertura de la Universidad hacia su entorno social y orienta la gestión, la docencia y la investigación hacia la solución de problemas sociales concretos.
- **Innovación:** la RSU ayuda a la Universidad a crear una dinámica de mejora continua, de mayor creatividad y entusiasmo en la realización de sus procesos.
- **Transparencia:** la RSU ayuda a la Universidad a ser una institución más comprensible tanto internamente como externamente, promueve también el diálogo y el consenso.

- **Optimización:** la RSU induce a mejorar el ejercicio de sus procesos, desde la gestión racional de la institución, el incremento de la motivación de las personas, el aumento del rendimiento académico y la creación de proyectos de valor social.

## La responsabilidad social universitaria y discapacidad (RSU-D)

En materia de discapacidad todas las organizaciones irrumpen en la sociedad como una parte vital, donde la consecución de la igualdad de oportunidades resulta cuando menos compleja. De ahí que cualquier política integral de responsabilidad social debe incorporar este compromiso de superación progresiva de la desigualdad por razón de discapacidad en los diferentes ámbitos de la actividad organizativa.

La Universidad tiene en este horizonte próximo un desafío mayor: no sólo es una organización por sí misma que debe integrar la igualdad de oportunidades sino que sus impactos revierten directamente en el progreso de la sociedad y deben transmitir este valor. Se han definido ya los impactos de la Universidad según sus áreas de actividad: impactos de funcionamiento organizacional, impactos educativos, impactos cognitivos y epistemológicos y los impactos sociales.

La gestión de la diversidad en general, y de la discapacidad en especial a partir de la asunción de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, puede crear valor y diferenciación y significar una ventaja competitiva para las universidades además de un deber ético versus la sociedad.

La responsabilidad social universitaria y discapacidad, en adelante RSU-D, es la incorporación de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en la política de RSU. Es indudable que la RSU debe abarcar más ámbitos además de éstos, como ya se ha expuesto, pero es incuestionable que la discapacidad también debe ser tenida en cuenta como grupo en riesgo de exclusión social. La RSU se revela como un marco óptimo para identificar bajo esta filosofía de gestión las actuaciones necesarias en el ámbito universitario para, por una parte, normalizar la discapacidad y por otra, incorporarla como un valor innovador y competitivo de la Universidad.

A través de la implementación de una estrategia de RSU-D se puede concebir, planificar y desplegar una Universidad inclusiva, es decir, una Universidad que permita que todas las personas, con independencia de sus capacidades, puedan participar plenamente y en igualdad de condiciones. Para ello es necesario incorporar la igualdad de oportunidades de una forma sistémica a todos los ejes de gestión de la Universidad y a todos sus grupos de interés. No se trata de considerar la población con discapacidad de la Universidad como un grupo de interés diferenciado ya que esta aproximación crea un modelo de Universidad integradora pero no inclusiva. La Universidad integradora es aquella concebida, diseñada y planificada para personas sin discapacidad y que, para compensar las desigualdades producidas por este modelo, realizan medidas específicas y aisladas. Aquí se halla la diferencia entre crear una Universidad integradora o inclusiva (Guasch, 2011).

## Elementos de la RSU-D

---

La integración de la igualdad de oportunidades, no discriminación y la accesibilidad universal en la política de responsabilidad social de cualquier organización, entre ellas la Universidad, no es tarea fácil ni trivial. La complejidad viene dada por su transversalidad, por sus múltiples campos de acción y, a menudo, por el desconocimiento que existe de esta materia en muchas organizaciones.

Asimismo es cierto que parte de estas cuestiones están reguladas por diversas normativas y legislaciones, no obstante, una Universidad (y cualquier otro tipo de organización) socialmente responsable en materia de discapacidad debe trascender la observancia estricta de la ley, debe ir más allá de lo que se le exige legalmente para concebir, hacer realidad y rentabilizar un modelo sostenible de gestión inclusiva de la Universidad.

La dimensión de la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal (en adelante, -D proveniente de la palabra discapacidad) se puede identificar en cada uno de los cuatro ejes de gestión socialmente responsable en la Universidad y engloban a todos los grupos de interés definidos anteriormente:

1. Institución responsable-D: implica garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de discapacidad a todo el personal de la Universidad, a su estudiantado, clientes, proveedores, etc. Tiene que ver pues con la integración laboral de personas con discapacidad; el fomento de la plena accesibilidad en infraestructuras, productos y servicios; la creación de servicios especializados para atender las necesidades específicas de las

personas con discapacidad; el desarrollo de formación y sensibilización interna en estas cuestiones; el fomento de la participación de las personas con discapacidad en los órganos y procesos democráticos internos; el fomento de relaciones con proveedores y clientes que respeten la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

El objetivo es que todo su personal, incluido el estudiantado, se imbuya en un entorno de buenas prácticas para promover una conducta ética que sea respetuosa con la diversidad humana.

2. Enseñanza-D profesional y de valores: implica la incorporación de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal en la gestión de la docencia, tanto en su diseño, en la organización curricular, temática y en su metodología. Tiene que ver con la incorporación de contenidos profesionales y de valores relacionados con la diversidad, la discapacidad, la accesibilidad, el diseño para todos y también con la ejecución de una metodología pedagógica que garantice las mismas oportunidades para el estudiantado con discapacidad.

El objetivo es que todos los titulados/as (con o sin discapacidad) incorporen competencias de responsabilidad social para el desarrollo inclusivo de una sociedad que es diversa.

3. Gestión social del conocimiento-D: implica la producción y difusión de conocimiento que contribuya a la mejora de la autonomía de las personas con discapacidad o en situación de dependencia. Para ello es necesario conocer las necesidades sociales de este ámbito; conocer e influir en las políticas sociales de este ámbito; contar con la participación y consulta del colectivo de personas con discapacidad en los procesos de diseño, ejecución y comunicación de proyectos de I+D+i. El objetivo es orientar parte de la actividad científica y la práctica experta universitaria hacia la responsabilización social relativa a la diversidad funcional, discapacidad y personas en situación de dependencia.

4. Participación-D social: implica la gestión socialmente responsable de la participación de la Universidad en la comunidad, en la sociedad, incluyendo también los colectivos de personas con discapacidad o en situación de dependencia. El objetivo es cooperar con el exterior a través de la realización de proyectos para que se creen comunidades de aprendizaje mutuo y contribuyan a la resolución de problemas sociales concretos relacionados con este colectivo.

inte arquitect Educación diferentes gestión dese relacionadas adaptaciones específicas  
adSOCIa estudio especiales v  
versidad así ejemplo estudiantado  
apaci creación través  
UVA ello  
únicamente UC3M principios existen  
idades aten garantizar apa  
menciona Públicas primera  
ece receer realizar

## LA RSU-D EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

Tal y como se recoge en los resultados del *Estudio de la situación de la responsabilidad social en las universidades españolas* (González, 2010), en España existen 76 universidades, de las cuales, únicamente 21 manifiestan la integración de la RSU en su gestión. No obstante, esto no significa que el resto de universidades españolas no realicen prácticas directamente relacionadas con la responsabilidad social. Así, destaca el hecho (Ministerio de Educación, 2011) que 48 de estas universidades tienen algún vicerrectorado que incluye conceptos relacionados con la responsabilidad social universitaria o el desarrollo sostenible, aunque concretamente en materia de igualdad (no se especifica si se refiere a la igualdad por razón de género o por razón de discapacidad) sólo 3 universidades cuentan con un vicerrectorado o una figura delegada del rector específico. Estos datos son corroborados por Arias y Simón (2004) en su estudio dedicado a las estructuras solidarias de las universidades españolas, por el que un 88.6% de éstas realiza alguna actividad relacionada directa o indirectamente con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible y que una gran mayoría, el 54% dispone de unidades de servicio específicas que trabajan ámbitos de voluntariado, cooperación, solidaridad, derechos humanos, atención a la igualdad de género y a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Los elementos que han favorecido la incorporación de la responsabilidad social en el contexto universitario español (Ministerio de Educación, 2011) provienen de influencias internacionales y también nacionales. Los factores internacionales se pueden resumir en la existencia y demostración de experiencias previas; las relaciones establecidas entre asociaciones y organizaciones promotoras de la responsabilidad social; los avances legislativos (en materia de conciliación, integración de personas con discapacidad, prevención de riesgos) y la mayor concienciación social. La influencia nacional se ha concentrado en una exigencia creciente de la comunidad universitaria y de las personas que la forman y una mayor preocupación por la imagen y la reputación institucional de la Universidad.

El arranque de algunas de las actuaciones que conforman la responsabilidad social en las universidades se produjo a finales de los años 90 y principios del 2000 (Ministerio de Educación, 2011). Se atribuye a este momento la puesta



en marcha de acciones para la atención de las personas con discapacidad, igualdad de género, voluntariado, cooperación, concretamente. En este momento se constata un aumento significativo de estas iniciativas ya que existen más de 40 oficinas de atención a las personas con discapacidad, se han desarrollado más de 16 planes de igualdad y otras normativas sobre igualdad de oportunidades y o planes de sostenibilidad (Ministerio de Educación, 2011).

Otra característica destacable es que no siempre se utiliza el término responsabilidad social para referirse a este campo de interés por lo que existe una gran heterogeneidad terminológica. La mención de forma aislada de los componentes que forman la responsabilidad social es más frecuente que el propio término de RSU. Al mismo tiempo, la identificación de estos componentes varía de una Universidad a otra y se agrupan de modo diferente en las estructuras organizativas internas (Ministerio de Educación, 2011).

Según el informe *La responsabilidad social de la Universidad y el desarrollo sostenible* (Ministerio de Educación, 2011), el aspecto más destacado por las universidades al referirse a su responsabilidad social y el desarrollo sostenible es el concerniente a la dimensión social de la misma. La acción social cuenta con un extenso recorrido en las universidades, sin embargo, las actuaciones en el terreno de la dimensión social han traspasado la tradicional acción social, incorporando otros variados aspectos. Según el sondeo de la CRUE realizado en este informe, entre sus universidades se identifican tres bloques mayoritarios de actuación: la cooperación y la solidaridad (incluyendo cuestiones como el voluntariado, el comercio justo, los derechos humanos, la defensa de la paz y la interculturalidad); la proyección social y cultural; y la integración y la conciliación. Dentro de estas últimas, las universidades mencionan medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral pero también a actuaciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades tanto por razón de género como por razón de discapacidad.

Así, por lo que se refiere a las políticas de discapacidad, se citan los programas de atención a las personas con necesidades educativas específicas, los dirigidos a la integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos, con el compromiso de seleccionar el personal atendiendo a criterios de igualdad, mérito y capacidad; los de normalización o integración, destinados a apoyar al estudiantado con discapacidad; los de accesibilidad a los campus y de atención al conjunto de las personas con discapacidad, o la puesta en marcha de oficinas de atención a estas personas o a las que tienen necesidades educativas singulares.



## La igualdad de oportunidades por razón de discapacidad contextualizada en la RSU

Con el objetivo de identificar los aspectos de la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad que deberían ser considerados en la RSU, se ha creído oportuno conocer previamente el contexto dominante en el sistema universitario español respecto a esta cuestión. Para ello, se ofrece a continuación una breve descripción de lo que se menciona sobre estos principios en las políticas y memorias de RSU de algunas universidades españolas.

Este examen se ha elaborado mediante la consulta del *Estudio de la situación de la responsabilidad social en las universidades españolas* (González, 2010) y únicamente en el caso de aquellas universidades que se refieren a la igualdad por motivo de discapacidad o la accesibilidad en este estudio, se han complementado con los documentos electrónicos de RSU.

Para empezar es significativo destacar que de los 21 casos analizados en el estudio (González, 2010), tan sólo 11 hacen referencia explícitamente a cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad. Estos casos son: universidades Públicas Andaluzas, Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Zaragoza, Universidad de Educación a Distancia, Universidad Europea de Madrid, Universidad Politécnica de Valencia, Universidad de La Rioja, Universidad de Cantabria, Universidad de Valladolid, Universidad Pública de Navarra y la Universidad Carlos III de Madrid.

Cabe advertir que este análisis se basa únicamente en la identificación y extracto de la información explicitada en las memorias de RSU de estas universidades según González (2010), sin entrar a valorar la aplicación real en cada Universidad. El hecho de que esta información no se halle expresada en la memoria no debe interpretarse como la ausencia de estas políticas o acciones sino que estrictamente sólo se pone de manifiesto que estas acciones no se visibilizan. Es evidente que esta falta de información se puede deber a diferentes razones: inexistencia, desconocimiento o comunicación ineficaz.

A continuación se procede pues a extraer, de la descripción de cada una de ellas, lo mencionado en este ámbito para finalizar con un análisis de la situación.

### *Universidades Públicas Andaluzas*

Las universidades públicas andaluzas coordinan conjuntamente la RSU a través del Foro de los Consejos Sociales de las universidades Públicas de Andalucía. Fruto de esta coordinación han establecido un modelo común para la elaboración de la Memoria de Responsabilidad Social del sistema universitario andaluz. El objetivo básico es promover un modelo de responsabilidad social en las universidades andaluzas para mejorar la calidad de las mismas.

En este modelo de memoria se prevé la incorporación de un apartado específico para desarrollar el compromiso con la integración del alumnado con discapacidad y describir las actividades, recursos e impactos relacionados con la discapacidad; la existencia de estudios sobre barreras arquitectónicas y porcentaje de aplicación o eliminación; y las actividades, recursos e impactos relacionados con la atención psicopedagógica. Además, incorpora como compromiso de mejora continua el indicador del número total de incidentes de discriminación y las medidas adoptadas.

### *Universidad de Santiago de Compostela (USC)*

Esta Universidad fue una de las pioneras en editar una memoria de responsabilidad social en el año 2001 y la primera en utilizar para su elaboración la metodología de la *Global Reporting Initiative*, en el 2003. La motivación de la USC para desarrollar actuaciones de RSU está muy arraigada en su cultura interna y por ello, está integrada en su misión, visión y valores. Uno de los diez valores dice específicamente: respeto por la diversidad y la libertad individual.

En el apartado de acciones de RS relacionadas con la formación se concreta que se impulsa la participación activa del estudiantado en proyectos sociales y de integración. Las oportunidades de ejercer el voluntariado son abundantes y también para estar en contacto con el tejido asociativo de la sociedad. En esta línea existen iniciativas encaminadas colaborar con la integración de personas con necesidades especiales en todos los ámbitos de la vida universitaria.

Del mismo modo, en el apartado de acciones de RS relacionadas con el compromiso con la sociedad, la USC manifiesta que fomenta los valores de ciudadanía como la solidaridad, la convivencia, la tolerancia y el respeto a la diversidad, con la finalidad de contribuir a la construcción de una sociedad más justa, una cultura de paz y una ética basada en la cooperación y en la corresponsabilidad.

En este mismo ámbito se explicita que (p. 88) *“para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades, se favorece la integración de todas las personas con necesidades especiales mediante programas adaptados a sus necesidades y teniendo en cuenta su diversidad. Con la finalidad de garantizar la igualdad entre los universitarios, en todas las titulaciones se reserva un porcentaje de plazas de matrícula para los estudiantes que acrediten alguna discapacidad. Además, se les proporcionan diversos apoyos, desde adaptaciones curriculares, atención personalizada (asistentes personales, intérpretes de lengua de signos, etc.) hasta apoyos de carácter técnico (equipos de frecuencia modulada, impresoras braille, ordenadores adaptados, etc.)*. La web de la USC, es también accesible.

Para finalizar, en el apartado de las acciones de RS relacionadas con el personal se manifiesta que el código ético de la USC recoge explícitamente, entre otras cosas, que se debe (p. 89) *“proporcionar al personal universitario un medio físico seguro y saludable, atendiendo a la diversidad funcional, así como al contexto reglamentario y los recursos materiales adecuados para desarrollar sus actividades.”* Las políticas de selección y promoción de recursos humanos se establece que la (p. 90) *“evaluación, selección y promoción del personal universitario atiende al mérito y a la capacidad de las personas, apreciados por medio de procedimientos públicos, reglados, objetivos e imparciales, a los cuáles sea posible concurrir en igualdad de oportunidades y sin que quepa discriminación alguna por razones de género, discapacidad, origen académico, colores políticos, opciones sexuales, creencias religiosas, rasgos raciales, etc.”*

### *Universidad de Zaragoza (UZ)*

La UZ participa en la red universidades Responsables, una iniciativa liderada por la Universidad de Zaragoza, la Fundación Ecología y Desarrollo y el departamento de Ciencia, Tecnología y Universidad del Gobierno de Aragón cuyo objetivo es promover un modelo de responsabilidad social como acción de mejora de la calidad en la Universidad de Zaragoza.

La UZ menciona en el compromiso de responsabilidad social una serie de valores, entre los que se cita (p. 111) *“la verdad, la convivencia pacífica, la defensa de los derechos humanos, la eliminación de la desigualdad social y la discriminación por razón de género, origen y condición”*. También se destaca que la UZ tiene firmado un convenio con el Gobierno de Aragón y CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) para la creación de una unidad organizativa sobre discapacidad en la Universidad.

Se encuentra mencionado también la celebración de la *Jornada de Promoción de la Responsabilidad Social en la UZ: gestión ambiental, accesibilidad y educación para el desarrollo sostenible* donde se realizó una mesa redonda alrededor de la accesibilidad en las universidades.

Se destaca además la existencia de diferentes programas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad (asesoramiento sobre ayudas técnicas y su implantación, acceso a la información, adaptación de mobiliario y acomodos, supresión de barreras y adaptación de edificios, informes para las pruebas de acceso a la Universidad e informes para la realización de exámenes durante el periodo de estudios) y se establecen nuevos objetivos de futuro, como (p. 115) *"conseguir una Universidad accesible en todos los aspectos, plena integración en la vida universitaria de todas las personas con necesidades educativas especiales, sensibilización de la comunidad universitaria en temas de accesibilidad y discapacidad, ya que el hecho de facilitar el acceso a las personas con discapacidad implica no sólo realizar actuaciones sobre el alumno en cuestión, sino también sobre el resto de alumnado (por ejemplo formación), el profesorado (por ejemplo nuevos planteamientos metodológicos) y sobre la gestión de la Universidad (por ejemplo adaptaciones curriculares)"*.

### *Universidad de Educación a Distancia (UNED)*

La UNED se marca como misión favorecer la igualdad de oportunidades además de acercar el conocimiento al mayor número de ciudadanos aumentando el capital humano en la sociedad del conocimiento, la conciliación trabajo, familia y estudios, la inclusión educativa y la disminución de la brecha digital gracias a la cercanía y proximidad de la UNED.

En el apartado de *"Impacto, riesgos y oportunidades"* de su memoria 2010/11 se destaca que la UNED (p. 28) *"es Universidad líder en cuanto a la amplitud de colectivos a los cuales dirige su docencia, especialmente colectivos más proclives a la exclusión formativa y profesional como son las mujeres, personas mayores, discapacitados, reclusos, inmigrantes y residentes en el extranjero."*

El código de conducta de la UNED relaciona los principios de buen gobierno y entre ellos se halla el de *"Principio de respeto y trato equitativo de las personas"* por el cual (p. 3) *"la Universidad se compromete a favorecer un entorno laboral y académico respetuoso con las personas, donde se acepte y se trate con dignidad a cada uno de sus miembros, sin discriminación ninguna. El trato equitativo de las personas ha de tenerse en cuenta en todas las funciones universitarias, desde las actividades docentes e investigadoras,*

*hasta el acceso y promoción laboral. Los miembros de la comunidad universitaria deben mantener una conducta respetuosa, favorecer un entorno de trabajo estimulante y de confianza, evitar cualquier tipo de abuso moral o físico hacia terceras personas, y alentar el desarrollo personal propio y ajeno. Los conflictos han de resolverse siempre priorizando el diálogo y garantizando el mayor respeto hacia los demás."*

La UNED tiene como una de sus funciones, a través de la Oficina de Igualdad y de UNIDIS, promover la igualdad de oportunidades en cuatro ámbitos distintos: estudiantes, docencia, I+D+i y personal.

Dentro del objetivo de gestión económica, social y ambiental, como apoyo al PDI y al PAS (p. 87), se define la meta de establecer un plan para fomentar y garantizar la integración de personal con discapacidad en igualdad de oportunidades, e intentar la cobertura en PDI y PAS de la cuota de reserva del 2%.

Por lo que se refiere a aspectos docentes, la Comisión de Responsabilidad Social elaboró el borrador del Subcódigo de Conducta para los Materiales Didácticos de la UNED. En este documento la UNED se propone (p. 26) garantizar las mejores medidas de accesibilidad en plataformas de enseñanza a distancia, cursos virtuales, repositorios de contenidos y otros portales o páginas web de la UNED en los que se publiquen materiales educativos elaborados por esta Universidad. También elaborar los contenidos en formatos accesibles para todo tipo de necesidades, especialmente aquellas específicas para los estudiantes con discapacidad.

Dentro de sus indicadores sobre responsabilidad social se encuentran dos relacionados con la docencia y la discapacidad (p. 32): nº de alumnos/ratio de resultados, centros y medidas para la inserción educativa de colectivos con necesidades especiales, contribución a becas y otras ayudas para mejora de la accesibilidad de la educación. Además en el apartado *Objetivos para fortalecer el contenido social y ambiental de nuestra docencia* (p. 70) se detallan una serie de acciones para mejorar la atención a los colectivos con necesidades específicas.

La UNED ha recibido el Premio CERMI en 2010 por su trayectoria a favor de la inclusión del alumnado universitario con discapacidad. Concretamente, el Centro de Atención a Universitarios con discapacidad (UNIDIS) de UNED ha sido galardonado en la categoría de Acción Social y Cultural.

### *Universidad Europea de Madrid (UEM)*

La UEM tiene entre sus objetivos de implantación de la RS el de sensibilizar a la comunidad universitaria hacia una conducta solidaria y responsable con la sociedad y el medioambiente.

Se destaca la creación de la Unidad de Discapacidad cuyo objetivo (p. 128) es *"garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con necesidades específicas derivadas de cualquier tipo de discapacidad. Esta unidad ofrece los siguientes servicios: apoyo personal y permanente a través de estudiante acompañante, acceso ilimitado y desde cualquier lugar con internet al contenido de las asignaturas de las que se ha matriculado el estudiante, orientación al empleo, banco de recursos para apoyos técnicos, formación de profesores para la diversidad, evaluación de las necesidades de adaptación curricular, actividades de sensibilización para acercar a la comunidad universitaria al mundo de la discapacidad, apoyo emocional y eliminación de las barreras arquitectónicas"*.

### *Universidad Politécnica de Valencia (UPV)*

La UPV está incorporando cada vez más elementos a su política de RSU y cabe destacar el certificado de accesibilidad universal que recibió por parte de la Agencia Española de Normalización y Certificación (AENOR), convirtiéndose así en la primera Universidad española en obtener la certificación de la norma UNE 170001. Además de la eliminación de barreras físicas y arquitectónicas, se han realizado otras actuaciones de mejora en cuanto a la accesibilidad, tanto de los accesos e instalaciones como en los aspectos relacionados con la comunicación sensorial. También se ha elaborado un manual de gestión de la accesibilidad para asegurar una Universidad accesible (p. 130).

### *Universidad de La Rioja (UR)*

La UR empezó a trabajar la RSU a lo largo del año 2007 con el nombramiento del Delegado del Rector para la Responsabilidad Social y la creación de la Oficina de Responsabilidad Social, cuyo objetivo es (p. 130) *"es el estudio y diagnóstico de la situación de la Universidad en las cuestiones relacionadas con la RSU (medioambiente, gestión económica, gestión social, accesibilidad, igualdad y género, cooperación al desarrollo, relaciones con los empleados, etc.)"*.

En el ámbito social, la UR se propone proporcionar atención a la diversidad y necesidades educativas especiales y realizar campañas de sensibilización en diversidad y respeto a la libertad individual.

### *Universidad de Cantabria (UC)*

La UC impulsa la RSU desde el Vicerrectorado de Difusión del Conocimiento y Participación Social y ha publicado su primera memoria de RSU en enero del 2012.

En ella se manifiesta que (p. 9) *"con el fin de favorecer la accesibilidad universal a todos sus centros, la UC, basándose en un estudio previo elaborado por el CERMI, ha abordado la eliminación de barreras arquitectónicas mediante la firma de convenios con el IMSERSO y la fundación ONCE. Desde 2005, la UC ha acometido numerosas reformas en sus edificios, con el fin de ir eliminando las barreras arquitectónicas que puedan existir. Actualmente, 10 de los 14 centros de la UC están adaptados a personas con movilidad reducida."*

También se menciona la igualdad de oportunidades como tema de alta prioridad para ser gestionado en la Universidad (p. 31), juntamente con la gestión de la diversidad. En lo que se refiere a esta cuestión, se explicita que (p. 39) *"la comunidad universitaria está compuesta por una gran diversidad de personas con características o necesidades diferentes. Consciente de este hecho, la UC dispone del Programa de Normalización y Atención a la Diversidad, programa de apoyo para estudiantes con especiales dificultades, así como de espacios de orientación para aquellos alumnos o familiares que requieran información acerca del funcionamiento de la UC."*

Asimismo, en cuanto a la atención del estudiantado con discapacidad el Sistema de Orientación de la Universidad de Cantabria (p. 39) *"ofrece apoyo y asesoramiento a los alumnos con algún tipo de discapacidad y a sus profesores con el fin de trabajar de superar todas las barreras físicas y sociales, y conseguir que la UC sea accesible para todos con igualdad de oportunidades."*

De igual modo se manifiesta, en el apartado de compromiso con la generación de conocimiento que existe una línea de investigación sobre diversidad y educación.

Finalmente, en el capítulo de compromiso con el personal se detalla con datos desagregados el porcentaje de personas con discapacidad integrados en la plantilla.



### *Universidad de Valladolid (UVA)*

La UVA ha incorporado la RSU a partir de que en el año 2008 se aprobó el Plan Estratégico 2008-2014. Como objetivo estratégico la UVA manifiesta: promover la igualdad, el desarrollo de derechos sociales y la responsabilidad.

Con la RSU de la UVA se relaciona el Secretariado de Asuntos Sociales, que promueve un programa específico de integración de personas con discapacidad. Este programa incluye: atención a los alumnos con discapacidad, banco de productos de apoyo y realización de actividades de sensibilización. El programa de atención a los alumnos con discapacidad pretende facilitar la inclusión y mayor autonomía posible de los alumnos con discapacidad en la Universidad. También se ofrece apoyo técnico como información entorno a cuestiones administrativas, en el período de matriculación, grabación de textos para deficientes visuales, adquisición de equipamiento adaptado cuando se determine oportuno, gestiones para las adaptaciones pertinentes en exámenes, etc.

### *Universidad Pública de Navarra (UPNA)*

La UPNA promueve la RSU a través del Vicerrectorado de proyección social y cultural. En la visión de su Plan Estratégico 2011-14 se menciona que (p. 11) "junto con una comunidad universitaria comprometida con la sociedad, aplicará a toda su actividad criterios de Responsabilidad Social."

En este sentido, la Unidad de Acción Social es la responsable de prestar atención y apoyo a la comunidad universitaria en materias tales como Universidad saludable, voluntariado y discapacidad e igualdad. Concretamente, el Programa de Atención al alumnado con Discapacidad, desarrolla *"planes personalizados de acogida, información y asesoramiento, estudio de la situación, valoración de necesidades, precisión de las adaptaciones a realizar, dotación de ayudas técnicas, información y orientación al profesorado sobre adaptaciones pedagógicas que precisa el alumnado, así como otros apoyos para desenvolverse con normalidad en la vida académica y universitaria. Asimismo realiza acciones de formación y sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria y trabaja en la eliminación de barreras arquitectónicas, técnicas y de accesibilidad a la comunicación e información, para conseguir que la Universidad se convierta en un espacio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas"*.

También se menciona que la UPNA tiene convenios de colaboración firmados que diferentes asociaciones del mundo de la discapacidad.



### *Universidad Carlos III de Madrid (UC3M)*

La UC3M lleva a cabo acciones que tienen cabida en la RSU aunque no lo defina como responsabilidad social propiamente. Las acciones se clasifican en cinco apartados: cooperación, accesibilidad, sostenibilidad, igualdad y solidaridad.

La UC3M desarrolla el Programa de Integración de Estudiantes con Discapacidad. Éste servicio es responsable de la atención directa a las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad.

## Valoraciones generales

A modo de conclusión de este apartado destaca en primer lugar la heterogeneidad entre los planteamientos de las distintas universidades. Este hecho fue ya detectado en la *Evaluación de la implementación de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en los planes de estudios de los títulos de grado de las universidades españolas* (Guasch, 2011).

Entre las declaraciones más constantes y comunes por todas las universidades, se halla la existencia de una unidad de servicio específica para atender las necesidades del estudiantado con discapacidad. También son habituales las referencias a la accesibilidad universal, sobre todo a la accesibilidad del entorno físico sin englobar los otros sectores de la accesibilidad, como puede ser a la información y a la comunicación.

Se ha mostrado sin embargo que la igualdad de oportunidades es una cuestión que afecta a más ámbitos de actividad de la Universidad que no exclusivamente la atención directa al estudiantado con discapacidad. Muestra de ello es que algunas universidades explicitan la igualdad de oportunidades cuando se refieren a la gestión de sus recursos humanos, para asegurar la diversidad y la no discriminación en su plantilla. Otro ámbito que también aparece aludido es el referido al proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado, es decir, la organización de la docencia para dar respuesta a las necesidades diversas presentes en el aula. Igualmente se señala que en el ámbito de la investigación se realiza investigación en igualdad de oportunidades por parte de la Universidad. Para finalizar es significativo subrayar también las declaraciones de colaboración entre las universidades y el tejido asociativo relacionado con la discapacidad.

oportunidades

atención  
necesidades  
diversidad  
objetivos  
valores  
creación  
vida  
estudios  
adaptados  
memoria  
investigación  
ejemplo  
actuaciones  
eliminación  
cooperación  
inversión  
derechos  
cada  
situación  
desarrollar  
respeto  
políticas  
relacionadas  
apoyos  
Zaragoza  
refiere  
todas  
género  
UC  
sólo  
conocimiento  
objetivo  
Inclusión  
acción  
social  
nació  
CIRAV  
CLMJO  
UZ

# GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA RSU-D

En este apartado se establecen las actuaciones que, a partir del análisis realizado, las universidades deberían llevar a cabo para mejorar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en la implementación de la RSU, concretamente la RSU-D.

El objetivo de esta propuesta es evidenciar la transversalidad de la dimensión de la discapacidad, es decir, de la igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos de la Universidad y dibujar el escenario para percibir el alcance de la gestión integral de la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad. No obstante, estas propuestas conforman una guía extensa que puede ser implementada y mejorada en sucesivas fases. De hecho, la concreción de estas actuaciones debería ser identificada por la comunidad universitaria durante el proceso de definición, comunicación y evaluación de las políticas de RSU.

Para facilitar la lectura, se detallan las diferentes actuaciones según su eje de gestión correspondiente: institución responsable-D, Eje Enseñanza D-profesional y de valores, Eje Gestión Social del Conocimiento-D y Eje Participación-D social. A su vez, dentro de cada eje, se han agrupado por subtemas.

## Actuaciones en el eje institución responsable – D

Este eje está dedicado a la gestión de la propia Universidad como organización. En términos generales implica garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de discapacidad a todo el personal de la Universidad, a su estudiantado, clientes, proveedores, etc. El objetivo es que todo su personal, incluido el estudiantado, se imbuya en un entorno de buenas prácticas para promover una conducta ética que sea respetuosa con la diversidad humana.

## Accesibilidad universal

---

- Garantizar la accesibilidad de las infraestructuras e instalaciones de la Universidad para permitir que todas las personas puedan acceder, circular y utilizar todos los espacios físicos en igualdad de condiciones.
- Garantizar la infoaccesibilidad de los sistemas de comunicación e información de la Universidad para permitir que todas las personas puedan acceder y utilizarlos en igualdad de condiciones.
- Facilitar el transporte público y/o privado accesible para permitir que todas las personas puedan acceder a la Universidad.

## Provisión de servicios

---

- Garantizar la accesibilidad en los servicios que ofrece la Universidad para permitir que cualquier persona con discapacidad pueda utilizarlos en igualdad de condiciones.
- Ofrecer servicios específicos de atención al personal con discapacidad de la Universidad para facilitar que su ejercicio profesional se realiza en igualdad de condiciones que el resto de personal.
- Establecer y priorizar las relaciones con aquellos proveedores que respeten la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para promover su observancia externamente.

## Gestión de recursos humanos

---

- Identificar y tener información sobre el personal con discapacidad presente en la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades en su ejercicio profesional.
- Ofrecer adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en los procesos de selección y promoción del personal con discapacidad que quiere acceder a trabajar a la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades.

- Ofrecer el servicio de readaptación profesional para garantizar la igualdad de oportunidades para aquel personal con discapacidad sobrevenida en la Universidad.
- Detectar, analizar y solventar las posibles situaciones de discriminación en el trabajo que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la Universidad.
- Incorporar las especificidades derivadas de la discapacidad que puedan afectar a los sistemas de prevención de riesgos laborales en la Universidad.
- Ofrecer acciones de formación para el personal docente e investigador y de administración y servicios de la Universidad para transmitir contenidos en materia de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal.
- Contar con la participación de personas con discapacidad en los órganos directivos, de representación o de consulta de la Universidad para asegurar la expresión y articulación de sus necesidades.

## Comunicación y divulgación

---

- Incorporar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en las acciones de información y de promoción de la propia Universidad para dar a conocer este valor.
- Incorporar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en los canales de comunicación interna y externa de la Universidad para dar visibilidad a esta cuestión.
- Explicitar y comunicar toda la información sobre igualdad de oportunidades en los canales propios de la Universidad para resolver necesidades.

## Actuaciones del eje enseñanza D-profesional y de valores

Este eje está centrado en la función docente de la Universidad incorporando la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal en la gestión de la docencia, tanto en su diseño, en la organización curricular,

temática y en su metodología. El objetivo es que todos los titulados/as (con o sin discapacidad) incorporen competencias de responsabilidad social para el desarrollo inclusivo de una sociedad que es diversa.

## Diseño del plan de estudios

---

- Tener en cuenta la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en los requerimientos de obligado cumplimiento para la correcta consecución del título universitario para evitar la discriminación del estudiantado con discapacidad.
- Dialogar con el sector de la discapacidad para discutir la pertinencia social del plan de estudio de las diversas titulaciones de la Universidad.
- Incluir enseñanzas sobre discapacidad, igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en el plan de estudios de las diversas titulaciones de la Universidad para transmitir estos contenidos al estudiantado.
- Disponer de personal académico con experiencia docente e investigadora en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para desarrollar pertinentemente el plan de estudios.
- Proporcionar adaptaciones curriculares o itinerarios específicos para el estudiantado con discapacidad en los planes de estudio de las diversas titulaciones de la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Proporcionar programas de tutoría específicos al estudiantado con discapacidad para apoyar la inclusión socio-educativa de este estudiantado en la Universidad.
- Identificar y tener información sobre el estudiantado con discapacidad presente en la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades.

## Ejecución de la docencia

---

- Ofrecer servicios específicos de atención al estudiantado con discapacidad previos a la matriculación y durante el proceso de

acogida en la Universidad para asegurar que este estudiantado recibe respuesta a las cuestiones que, en relación con su discapacidad, puedan tener.

- Ofrecer servicios específicos de atención al estudiantado con discapacidad durante la carrera para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Ofrecer servicios específicos de apoyo a titulados/as con discapacidad en su inserción laboral para facilitar su integración laboral.
- Proporcionar productos de apoyo al estudiantado con discapacidad para garantizar la docencia en aulas y laboratorios en igualdad de oportunidades.
- Poner en práctica metodologías pedagógicas accesibles e inclusivas en el diseño, impartición y evaluación de las actividades formativas por parte del personal docente e investigador de la Universidad para respetar la igualdad de oportunidades de todo el estudiantado.
- Posibilitar la participación del estudiantado en proyectos sociales sobre discapacidad fuera de la Universidad desde las asignaturas para vincular ese potencial al desarrollo social.
- Posibilitar la participación del estudiantado en actividades de investigación sobre discapacidad desde las asignaturas para vincular ese potencial a la generación de nuevo conocimiento.
- Garantizar la accesibilidad de los programas de movilidad para facilitar la participación del estudiantado con discapacidad.
- Garantizar la accesibilidad de las prácticas profesionales para facilitar la participación del estudiantado con discapacidad.

## Actuaciones del eje gestión social del conocimiento-D

Este eje está relacionado con la función investigadora de la Universidad, con la cual se debería producir y difundir conocimiento para contribuir a la mejora de la autonomía de las personas con discapacidad o en situación de dependencia. El objetivo es orientar parte de la actividad científica y la

práctica experta universitaria hacia la responsabilización social relativa a la diversidad funcional, discapacidad y personas en situación de dependencia.

### Planificación de la I+D+i

---

- Identificar y tener información sobre las necesidades de conocimiento pertinente en el ámbito de la discapacidad, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para unir el potencial de investigación de la Universidad a las necesidades reales.
- Identificar y tener información sobre las políticas públicas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para concertar las actividades de investigación de la Universidad a estas políticas.
- Estimular el diálogo entre el personal investigador de la Universidad y los decisores políticos en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para promover el trabajo conjunto.
- Promover la realización de investigaciones socialmente útiles en la Universidad en el ámbito de la igualdad de oportunidades para contribuir al desarrollo social.

### Ejecución de la I+D+i

---

- Investigar en temas relacionados con la discapacidad, la accesibilidad universal, el diseño para todos, las personas en situación de dependencia, etc. por parte de los grupos de investigación de la Universidad para generar conocimiento útil al colectivo con discapacidad.
- Promover la incorporación de los resultados de investigación sobre discapacidad, accesibilidad universal, diseño para todos, etc. en las asignaturas de la Universidad para actualizar el aprendizaje de estos temas por parte del estudiantado.
- Posibilitar la participación de estudiantado en los proyectos y programas de investigación en el ámbito de la discapacidad, accesibilidad universal, etc. de la Universidad para enriquecer su formación.



- Fomentar el trabajo interdisciplinario en la investigación que se realiza en el ámbito de la discapacidad en la Universidad para crear dinámicas más ricas de trabajo.
- Realizar acciones destinadas a orientar al estudiantado con discapacidad de la Universidad hacia la docencia e investigación para integrarlos en este ámbito.
- Contar con la participación de personas con discapacidad en los proyectos de investigación para asegurar su utilidad y adecuación ya que es el público destinatario de la investigación.

### Comunicación de la I+D+i

---

- Promover la divulgación científica de los resultados de investigación en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para informar a la ciudadanía.
- Promover la vigilancia ciudadana de la actividad científica en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para obtener la reflexión crítica de la ciudadanía.

### Actuaciones del eje participación-D social

Por último, este eje está dedicado a la gestión socialmente responsable de la participación de la Universidad en la comunidad, en la sociedad, incluyendo también los colectivos de personas con discapacidad o en situación de dependencia. El objetivo es cooperar con el exterior a través de la realización de proyectos para que se creen comunidades de aprendizaje mutuo y contribuyan a la resolución de problemas sociales concretos relacionados con este colectivo.

### Participación

---

- Cumplir con las acciones de discriminación positiva para el estudiantado con discapacidad (matrícula gratuita, reserva de plazas u otras...) para facilitar su integración en la Universidad.

- Cumplir con las acciones de discriminación positiva para el personal con discapacidad (reserva de plazas u otras...) para facilitar su integración en la Universidad.
- Garantizar la accesibilidad de las actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación para facilitar la participación del estudiantado con discapacidad.

## Sensibilización

---

- Realizar actividades de sensibilización relacionadas con la discapacidad en la Universidad para concienciar sobre esta cuestión.
- Mantener interlocución con referentes externos relacionados con la discapacidad para obtener información útil y asesoramiento pertinente.
- Ofrecer al estudiantado y al personal de la Universidad oportunidades de interacción con el sector social de la discapacidad para contribuir a la sensibilización.
- Estimular la adquisición de una sensibilidad específica respecto a la discriminación por razón de discapacidad desde la Universidad.

## Movilización

---

- Fomentar la participación social de las personas de la Universidad en grupos o redes con fines sociales relacionados con la discapacidad desde la Universidad para contribuir al desarrollo social.
- Promover y estimular la participación en iniciativas de voluntariado en la Universidad para desarrollar actuaciones y proyectos sobre igualdad de oportunidades.



unidades



## CONSIDERACIONES FINALES

La Universidad se constituye como un microcosmos de la sociedad de la que forma parte, luego también debe incorporar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal. Asimismo la Universidad debe ser útil a la sociedad y contribuir a su desarrollo y, en el sector de la discapacidad, todavía resta mucho por hacer para lograr la plena integración social de las personas con discapacidad. La RSU-D es un instrumento excelente para llevar a cabo este propósito.

Al mismo tiempo, la conquista de la RSU-D no se puede efectuar aisladamente ni parcialmente puesto que se trata de un objetivo que afecta a toda la comunidad universitaria y a todos sus ámbitos de gestión. Este requisito le confiere complejidad y necesita esfuerzo, cierto, pero al mismo tiempo vitaliza la organización, le da robustez e inicia un cambio sostenido en el tiempo. Además, la igualdad de oportunidades, como ya se ha mencionado, es uno de los aspectos que debería estar presente en las estrategias de responsabilidad social, aunque indudablemente no debe ser el único. Iniciar un proceso como éste implica la voluntad de progresar y madurar como organización buscando potenciar al máximo los valores de la Universidad poniéndolos al servicio de la sociedad de una forma eficaz y en beneficio de todas las personas. La responsabilidad social tiene un efecto transformador para la Universidad y para la sociedad ya que a través del autoanálisis, la mejora continua y el trabajo conjunto, se logra el desarrollo. También debe destacarse que la generación de profesionales socialmente responsables es un gran activo para la sociedad, un capital humano necesario para crear un mundo sin discriminación.

Comisi  
Eur  
univer:  
research  
dis  
http://  
Re  
Martínez  
ISSN  
superior  
estratég  
empres

Disponible  
noviembre Boda  
orricales  
Hernández  
universal Research  
Universitaria  
ncipal Ley  
establece on  
Rioja Foro  
ñolas enseñanzas BRUSELAS  
'ollo igualdad of  
geste admision gestión  
Luis  
cario CSRM modifica Plan orgánica personas  
and  
Real Ministerio

Salud  
the  
University  
Jesús  
España  
trato  
estratégico  
Internacional  
creación percepción

Escapacidad  
<http://eur-lex.europa.eu/L>

## BIBLIOGRAFIA

2003. Ley 51/2003, *de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*.

2007. Ley 3/2007d *para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*.

2007. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, *de universidades*.

2007. Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, *por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales*.

2010. Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, *por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales*.

2011. Ley 2/2011, de *Economía sostenible*.

2011. Ley 26/2011, de 1 de agosto, *de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. 2 de Agosto de 2011.

Arias, S. y Simon, A (2004). *Las estructuras solidarias de las universidades españolas: organización y funcionamiento*. Universidad Autónoma de Madrid.

CERMI. *Conclusiones de la Sesión de Trabajo "Alianzas Discapacidad y Empresas"*, 26 de octubre de 2009. [En línea] [Citado el: 2012 octubre] <http://www.cermi.es/es-ES/RSE-D/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdPub=2>

Charroalde, Javier. *La responsabilidad social corporativa (RSC): una herramienta para la inclusión social de las personas con discapacidad*. [En línea] [Citado el: 2012 octubre] <http://www.cermi.es/es-ES/RSE-D/Paginas/Inicio.aspx>

Charroalde, Javier. *Repertorio de Buenas Prácticas en Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad (RSC-D)*. [En línea] [Citado el: 2012 octubre] <http://www.cermi.es/es-ES/RSE-D/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdPub=3>

Cockburn, I. y Henderson, R. (2000). "Publicly funded science and the productivity of the pharmaceutical industry", *NBER Conference on Science and Public Policy*.

Comisión Europea. *Estrategia europea sobre discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*. [En línea] [Citado el: 2011 de 9 de 4.] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:ES:PDF>.

Commission of the European Communities (CEC) (2003). *The role of universities in the Europe of knowledge, Communication from the Commission*, COM 2003/58, Brussels: CEC.

*Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. Comisión de las Comunidades Europeas*. Bruselas, 2002

*Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:es:PDF>

*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*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:es:HTML>

Domínguez Pachón, M.J. (2009). "Responsabilidad social universitaria". *Humanismo y Trabajo Social*, Vol. 8, pp. 37-67.

Dubin, Kenneth A. *Gestión de la diversidad*. Madrid: Forética, 2010

España. Ministerio de Educación. *Estrategia Universidad 2015*. [En línea] [Citado el: 2011 de 9 de 23.] <http://www.educacion.gob.es/eu2015>.

Etzkowitz, H. (2003). "Research groups as 'quasi-firms'? The invention of the entrepreneurial university", *Research Policy*, Vol. 32, pp. 109-121.

Fernández Gago, Roberto y Martínez- Campillo, Almudena. "Naturaleza estratégica de la Responsabilidad Social Empresarial" *Globalización, competitividad y gobernabilidad*, GCG. 2008 Vol. 2 Num. 2 ISSN: 1988-7116 [http://gcg.universia.net/pdfs\\_revistas/articulo\\_97\\_1216827417431.pdf](http://gcg.universia.net/pdfs_revistas/articulo_97_1216827417431.pdf)

Foro de Expertos sobre RSE. 2007. *Informe del Foro de Expertos en responsabilidad social de las empresas*. [En línea] 2007. [Citado el: 12 de 09 de 2012.] [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro\\_expertos/contenidos/INFORME\\_FOROEXPERTOS\\_RSE.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS_RSE.pdf).



Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía. *Síntesis del informe de la memoria del proyecto Responsabilidad social del Sistema Universitario Andaluz*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] [http://www.consejosandalucia.org/documentos/resumen\\_ejecutivo.pdf](http://www.consejosandalucia.org/documentos/resumen_ejecutivo.pdf)

Fundación ONCE. *Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad de la Fundación ONCE* [en línea]. Madrid: Fundación ONCE, s.d. Disponible en: [http://rsed.fundaciononce.es/introduccion\\_RSED.html](http://rsed.fundaciononce.es/introduccion_RSED.html)>

Gaete Quezada, Ricardo. "La responsabilidad social universitaria como desafío para la gestión estratégica de la Educación Superior: el caso de España" en *Revista de Educación*, 355, mayo-agosto 2011, pp. 109-133

Gaete, R. (2011). "La responsabilidad social universitaria como desafío para la gestión estratégica de la Educación Superior: el caso de España". *Revista de Educación*, Vol. 355, pp. 109-133.

González, Oscar; Fontaneda, Ignacio; Camino, M. Angel; Antón, Araceli. *La responsabilidad social en las universidades españolas 2010*. ISBN 978-84-694-8762-4

Gronski, R. y Pigg, K. (2000). "University and community collaboration. Experiential Learning in Human Services". *The American Behavioural Scientist*, Vol. 43, No. 5, pp. 781-792.

Guasch, Daniel (inv. principal) y Hernández, Jesús (inv. principal), [et al.]. 2009. *Estudio sectorial por comunidades autónomas de la accesibilidad del entorno universitario y su percepción*. *Observatorio Universidad y Discapacidad*. [En línea] 2009. [Citado el: 24 de noviembre de 2010.] Disponible en: <http://hdl.handle.net/2117/10244>

Guasch, Daniel (inv. principal) y Hernández, Jesús (inv. principal), [et al.]. 2011. *Evaluación de la implementación de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en los planes de estudios de los títulos de grado de las universidades españolas*. *Observatorio Universidad y Discapacidad*. [En línea] 2011. [Citado el: 2 de 9 de 2012.] <http://hdl.handle.net/2117/15008>

Guasch, Daniel (inv. principal), [et al.]. 2009. *Guía de actividades docentes para la formación en integración e igualdad de oportunidades por razón de discapacidad en las enseñanzas técnicas: accesibilidad universal y diseño para todos*. *Observatorio Universidad y Discapacidad* [En línea] 2009. [Citado el: 10 de 10 de 2011.] Disponible en: <http://hdl.handle.net/2117/10245>

Guasch, Daniel (inv. principal), Hernández, Jesús (inv. principal), [et al.]. *Accesibilidad del entorno universitario y su percepción por los estudiantes con discapacidad*. Observatorio Universidad y Discapacidad. [En línea] [Citado el: 24 de noviembre de 2010.] Disponible en: <http://hdl.handle.net/2117/10243>

*Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad*. Fundación ONCE <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/lex/AccePlan2004-2012.pdf>

Hall, B.H.; Link, A. y Scott, J.T. (2000). "Universities as research partners", Working Paper 7643, NBER, Cambridge, MA.

Hazelkorn, E. (2005). *University research management: Developing research in new institutions*, Paris: OECD.

Hervani, A. y Helms, M. (2004). "Increasing creativity in economics: The service learning project". *Journal of Education for Business*, Vol. 79, No. 5, pp. 267-274.

*Jornadas sobre la inclusión de los estudiantes con discapacidad en la Universidad: necesidades y demandas*. 2011. s.l. : UNED Editorial, 2011.

*Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 2001.

Lockett, A. y Wright, M. (2005). "Resources, capabilities, risk capital and the creation of university spin-out companies". *Research Policy*, Vol. 34, No. 7, pp. 1043-1057.

Magaoa Esther. [En línea] *Plan de actuación de Buenas prácticas en Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad de la Rioja* [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.unizar.es/universidadesresponsables/documents/12.EstherMagaoa.pdf>

Martínez, M. (2008). "Aprendizaje servicio y construcción de ciudadanía activa en la Universidad: la dimensión social y cívica de los aprendizajes académicos". En: M. Martínez (Ed.), *Aprendizaje servicio y responsabilidad social de las universidades* (pp. 11-26). Barcelona: Octaedro.

Ministerio de Educación (2011) *La responsabilidad social de la Universidad y el desarrollo sostenible*. [En línea] [Citado el: enero 2012] [http://www.crue.org/export/sites/Crue/Sostenibilidad/Documentos\\_CADEP/La\\_RSU\\_y\\_el\\_desarrollo\\_sostenible\\_2011.pdf](http://www.crue.org/export/sites/Crue/Sostenibilidad/Documentos_CADEP/La_RSU_y_el_desarrollo_sostenible_2011.pdf)

Notas de prensa. *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD)*. Año 2008. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.ine.es/prensa/np524.pdf>

Núñez Chicharro, Montserrat; Alonso Carrillo, Inmaculada. "La responsabilidad social en el mapa estratégico de las universidades públicas" en *Pecunia*, 9 (2009), pp. 157-180.

Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial. *Informe mundial sobre la discapacidad: resumen*. [En línea] [Citado el: 2011 de 9 de 22.] [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF-: versión abreviada*. Recuperado el 13 de 12 de 2011, de <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/4989/8-1/clasificacion-internacional-del-funcionamiento-de-la-discapacidad-y-de-la-salud-cif-version-abreviada.aspx>

Pérez Bueno, Luis C. Guía para la elaboración de un Plan de acción al alumnado con discapacidad en la Universidad. *La cuestión Universitaria*. CERMI, 2010. Nº6, p 103-116. Planes de estudio.

Pérez Bueno, Luis C. La responsabilidad social empresarial en el ámbito de la discapacidad RSE-D. *Dimensión, contenido y tendencias en época de crisis*. [En línea] 2011. [Citado el: 2 de 9 de 2012.] <http://www.cermi.es/es-ES/RSE-D/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdPub=4>

Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy*. New York: Free Press.

Porter, M. E.; Kramer, M. R. (2002). "The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy". *Harvard Business Review*, 80(12), pp. 56-69.

Rasmussen, E. (2008). *Spin-off venture creation in a university context. An entrepreneurial process view*, Bodø: Bodø Graduate School of Business.

*Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE+D)*. [En línea] [Citado el: 2012 de septiembre] <http://www.csr-d.eu/es/>

Rubiralta i Alcañiz, Marius. 2011. *Las políticas sobre la discapacidad en el sistema universitario español*. Madrid: Ministerio de Educación, 2011.

Shattock, M. (2009). "Research, technology, and knowledge transfer". In: M. Shattock, *Entrepreneurialism in universities and the knowledge economy*,

Maidenhead: Society for Research into Higher Education and Open University Press, pp. 33-48.

Toro, Daniela "El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa" en *Intangible Capital*, Nº 14 - Vol. 2- pp. 338-358, Oct-Dic de 2006 - ISSN: 1697-9818 <http://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/2942/1/Enfoque%20estrat%C3%A9gico%20de%20la%20responsabilidad%20social%20corporativa.pdf>

Tuunainen, J. (2005). "Hybrid practices? Contributions to the debate on the mutation of science and university". *Higher Education*, Vol. 50, No. 2, pp. 275-298.

*Universidad Carlos III de Madrid* [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.uc3m.es/portal/page/portal/inicio>

Universidad de Cantabria. *Memoria de responsabilidad Social universitaria*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.unican.es/Vicerrectorados/difusion/Memoria+Responsabilidad+Social+UC.htm>

*Universidad de La Rioja*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.unirioja.es/>

Universidad de Santiago de Compostela. *Creando valor para a sociedade. Memoria de responsabilidade social 2010/11*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.usc.es/estaticos/calidade/mrs201011/>

Universidad de Zaragoza. *Memoria de Responsabilidad Social de la Universidad de Zaragoza. Curso 2010/11*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.unizar.es/universidadesresponsables/documents/memoriaresponsabilidadsocial20102011.pdf>

*Universidad de Valladolid*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.uva.es/portal/paginas/portada>

*Universidad Europea de Madrid*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.uem.es/>

Universidad Nacional de Educación a Distancia. *Responsabilidad social en la UNED*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] [http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,25080930&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,25080930&_dad=portal&_schema=PORTAL)

*Universidad País Vasco* [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.ehu.es/p200-home/es>

Universidad Politécnica de Valencia [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www.upv.es/>

Universidad Pública de Navarra. *Acción social*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://www1.unavarra.es/unidadaccionesocial/>

Universidad Pública de Navarra. *III Plan Estratégico 2011/2014 Universidad Pública de Navarra*. [En línea] [Citado el: 2012 enero] [http://www1.unavarra.es/digitalAssets/145/145907\\_III-plan-estrategico11-14.pdf](http://www1.unavarra.es/digitalAssets/145/145907_III-plan-estrategico11-14.pdf)

Vallaey, François, Cruz, Cristina de la y Sasia, Pedro M. 2009. *Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana, 2009.

Vallaey, François. 2007. *Responsabilidad Social Universitaria: propuesta para una definición madura y eficiente*. [En línea] 2007. [Citado el: 12 de 09 de 2012.] [http://bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/12/Responsabilidad\\_Social\\_Universitaria\\_Francois\\_Vallaey.pdf](http://bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/12/Responsabilidad_Social_Universitaria_Francois_Vallaey.pdf).

Vallaey, François. 2008. *¿Qué es la responsabilidad social universitaria?* Centro de Documentación Universitaria Universidad Los Lagos. [En línea] 04 de 03 de 2008. [Citado el: 12 de 09 de 2012.] <http://www.cedus.cl/?q=node/990>

Van der Ploeg, F. y Veugelers, R. (2008). "Towards evidence-based reform of European universities", *CESifo Economic Studies*, Vol. 5, No. 2, pp. 99-120.

*Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* [En línea] [Citado el: 2012 enero] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:es:PDF>

Veugelers, R. y Cassiman, B. (2005). "R&D cooperation between firms and universities. Some empirical evidence from Belgian manufacturing". *International Journal of Industrial Organisation*, Vol. 23, No. 5/6, pp. 355-379.

Viale, R. y Etzkowitz, H. (2005). "Third academic revolution: polyvalent knowledge; the DNA of the Triple Helix". *Theme paper for the 5th International Triple Helix Conference*, Turin (Italy), May 18-21.

## Observatorio Universidad y Discapacidad



Este trabajo del Observatorio Universidad y Discapacidad titulado "*La responsabilidad social universitaria y discapacidad (RSU-D)*" se centra en establecer cuáles son las pautas para implementar la Responsabilidad Social Universitaria centrada en la igualdad de oportunidades por motivo de Discapacidad (RSU-D) a partir del análisis de la RSU de

