



Guía de Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad: RSU-D

Observatorio Universidad y Discapacidad

Cátedra de Accesibilidad

Universidad Politécnica de Cataluña

Guía de Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad: RSU-D

Este proyecto ha sido financiado por el Programa de Estudios y Análisis 2011 (EA2011-0125) del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



Edita: La Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña-BarcelonaTech. Diciembre 2012.



Fotografías ®: Raquel Váñez

ISBN: 978-84-695-6854-5

Libro digital en: www.catac.upc.edu

Este libro es accesible para personas con discapacidad visual.



Esta publicación está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Agradecimientos: Especial gratitud a las personas que participaron en los grupos focales de este proyecto, miembros de la Universidad Politécnica de Catalunya- UPC BarcelonaTech

Dirección y coordinación

Daniel Guasch Murillo

Director Cátedra de Accesibilidad, UPC

Equipo investigador

M. Hortensia Álvarez Suau

Pilar Dotras Rusalleda

Raquel Vállez Vidal

Yolanda Guasch Murillo

CONTENIDOS

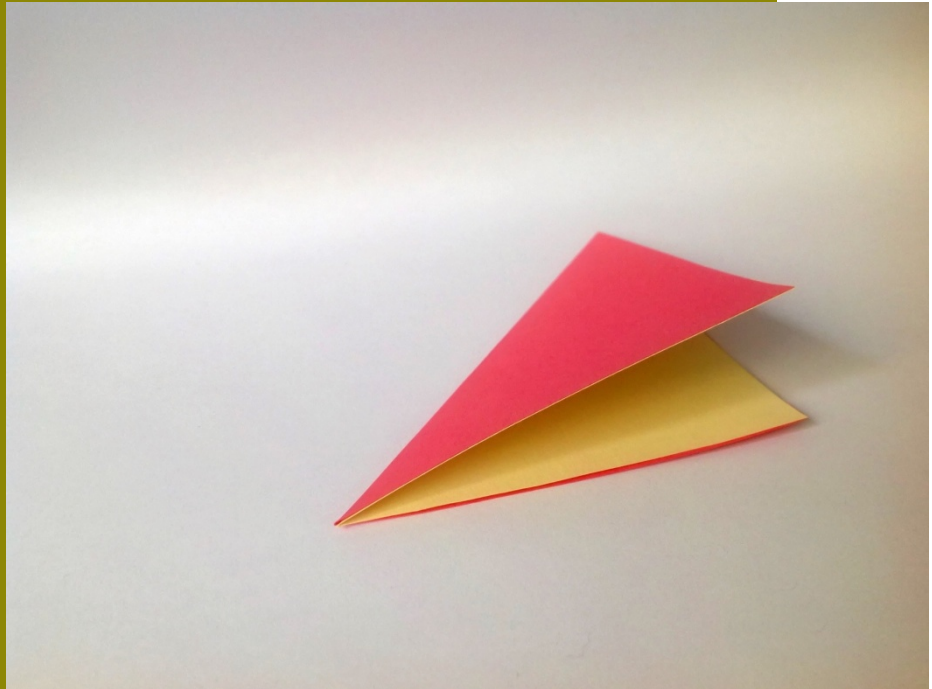
introducción	9
Introducción.....	10
Parte 1: Análisis de la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y la RSU-D	15
Marco normativo sobre la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y la Universidad	16
Marco teórico	24
La igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal	24
La Responsabilidad Social Universitaria	29
La Responsabilidad Social Universitaria y la Discapacidad: RSU-D	36
Marco de valoración y percepción personal sobre la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en la Universidad	39
La opinión y percepción del estudiantado	39
La opinión y percepción del personal docente e investigador	48
La opinión y percepción del personal de administración y servicios	63
La opinión del personal especializado en igualdad de oportunidades en la Universidad	72
Parte 2: Implementación de la RSU-D	75
Proceso de implementación de la RSU-D	76
Cuestionarios de autodiagnóstico en RSU-D	78
Listado de actuaciones e indicadores de seguimiento en RSU-D	91
Consideraciones finales	109
Consideraciones finales.....	110
Bibliografía.....	113
Bibliografía	114

TABLAS

Tabla 1. Participantes en el grupo focal de estudiantado	39
Tabla 2. Participantes en el grupo focal de personal docente e investigador	49
Tabla 3. Participantes en el grupo focal de personal de administración y servicios	63
Tabla 4. Cuestionario: tipos de respuestas y su puntuación.....	79
Tabla 5. Cuestionario del Eje Institución Responsable-D	80
Tabla 6. Solucionario del Eje Institución Responsable-D.....	83
Tabla 7. Cuestionario del Eje Enseñanza-D profesional y de Valores	83
Tabla 8. Solucionario del Eje Enseñanza-D profesional y de valores.....	86
Tabla 9. Cuestionario del Eje Gestión Social del Conocimiento-D.....	86
Tabla 10. Solucionario del Eje gestión Social del Conocimiento-D	88
Tabla 11. Cuestionario del Eje Participación-D Social	89
Tabla 12. Solucionario del Eje Participación-D Social	91
Tabla 13. Actuaciones e indicadores del Eje Institución Responsable-D	93
Tabla 14. Actuaciones e indicadores del Eje Enseñanza D-profesional y de valores.....	97
Tabla 15. Actuaciones e indicadores del Eje Gestión Social del Conocimiento-D	102
Tabla 16. Actuaciones e indicadores del Eje Participación-D social	104

FIGURAS

Figura 1. Impactos de la Universidad con su entorno. Fuente	31
Figura 2. Los grupos de interés de la Universidad según sus impactos.....	33
Figura 3 Correlación entre ejes de responsabilidad social universitaria.....	35
Figura 4. Ciclo de implementación y mejora continua de la RSU-D	76
Figura 5. Indicadores de seguimiento según ciclo de implementación.....	92



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Objetivos

El objetivo general de esta guía es promover y fortalecer un modelo evaluable de Universidad socialmente responsable desde la vertiente de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en todos los procesos que le son propios.

Este objetivo general se concreta de la siguiente forma:

- Analizar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en relación a la Universidad, teniendo en cuenta sus fundamentos teóricos y normativos pero también la opinión y percepción de la comunidad universitaria.
- Analizar la estrategia de Responsabilidad Social Universitaria desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad en todos los procesos de la universidad, RSU-D.
- Proponer un modelo de implementación apropiado para la consecución de la RSU-D.
- Proponer una herramienta de autodiagnóstico para evaluar el nivel de implementación de la RSU-D en la Universidad.
- Proponer indicadores de seguimiento y de control para convertirse en una Universidad ejemplarizante en términos RSU-D.

Esta guía de responsabilidad social universitaria para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad se constituye como una herramienta de fácil comprensión e implementación por parte de los órganos de decisión de la Universidad, con un planteamiento transversal y global que asegura la excelencia en todos sus procesos junto con la proyección social necesaria.

Metodología

Por lo que se refiere a la metodología, la elaboración de la primera parte de la guía se ha llevado a cabo a través de la recopilación de la información a partir de diversos tipos de fuentes. Por un lado la revisión de la literatura y

normativa existente, y por otro, la reflexión y discusión de tres grupos focales.

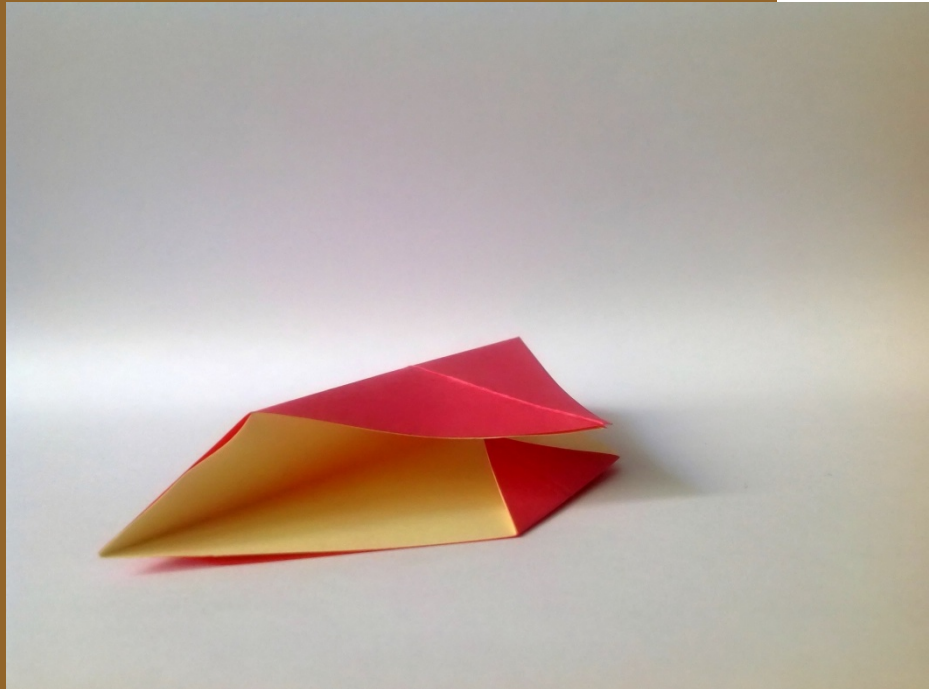
El grupo focal (*focus group*, en inglés) es un medio para recopilar rápidamente información y puntos de vista. Se trata de un método de encuesta cualitativa que obtiene la información a partir de la opinión, actitud, experiencia y expectativas expresadas por un grupo de personas que se encuentran juntas en un mismo momento. De la libre conversación y reflexión que mantiene el grupo, se obtiene la visión de cómo este grupo de personas entiende una determinada realidad, cuestión o problema. El grupo tiene que estar formado por unas 6 o 10 personas acompañadas por la persona que conduce el debate y formula las preguntas abiertas y tiene que tener una duración máxima de dos horas. También es requerimiento asegurar la confidencialidad de la información para facilitar la libre expresión de los participantes. Para su selección es necesario buscar individuos que cumplan con ciertos requerimientos básicos o perfil determinado según el tema a tratar. En el caso de la Universidad se tendrían que tener en cuenta aspectos como: colectivo al que pertenece (estudiantado, personal de administración o personal docente), antigüedad, género, nivel jerárquico, área temática (especialidad, facultad, departamento, oficina, etc.), área geográfica, etc.

En el caso de la realización de esta guía, los grupos focales que se organizaron fueron formados por personas provenientes de la Universitat Politècnica de Catalunya-BarcelonaTech (UPC). La UPC, especializada en los ámbitos de la ingeniería, la arquitectura y las ciencias, está formada por 23 escuelas y facultades ubicadas en 8 ciudades diferentes de Cataluña. Su comunidad la forman (curso 2011/12) alrededor de 42.000 personas, de las cuales, 38.000 corresponde al estudiantado (grado, ciclos, masters, doctorado y de formación permanente), 2.600 al personal docente e investigador y 1.480 al personal de administración y servicios. El personal docente e investigador pertenece a 42 departamentos diferentes y a 194 grupos de investigación. El personal de administración y servicios trabaja en 32 unidades pertenecientes a los servicios centrales, además de los servicios localizados en las diferentes escuelas y facultades de la Universidad. El colectivo con discapacidad de la UPC durante el curso 2010/11, fue en total de 180 personas, de los cuales, 139 corresponden a estudiantado con discapacidad, 27 personas en administración y 14 personas como personal docente.

Con motivo de la realización de esta guía se celebraron tres grupos focales, uno por cada tipo de colectivo interno perteneciente a la UPC: estudiantado, personal docente y personal de administración. Estuvieron formados por 6-8 personas que accedieron a participar voluntariamente y que fueron

seleccionadas atendiendo a estos requisitos: género, discapacidad, antigüedad, departamento, campus, grupo de investigación, facultad, unidad de servicio. Tuvieron una duración de dos horas y tras una breve explicación de la temática y de la mecánica de la sesión, se desarrolló el debate con mucha participación.

La segunda parte de la guía contiene las herramientas de implementación que se han elaborado con fuentes propias formuladas a partir de los requerimientos expresados en los capítulos precedentes de la guía. Su fundamento es facilitar al máximo el ejercicio de la autoreflexión e incluso del autodiagnóstico. Para ello se han elaborado tres cuestionarios de 58 preguntas en total acompañado de un solucionario para poder esbozar, de forma rápida, este diagnóstico. También se ofrece una propuesta guía de actuaciones a realizar en el ámbito de la RSU-D con un conjunto de indicadores útiles para plantear el seguimiento.



PARTE 1:
.....
**ANÁLISIS DE LA
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES,
LA ACCESIBILIDAD
UNIVERSAL Y LA
RSU-D**

MARCO NORMATIVO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL Y LA UNIVERSIDAD

Es indiscutible que la inclusión social de la discapacidad ha evolucionado considerablemente en las últimas décadas, sin embargo es obvio que aún falta mucho por alcanzar.

Entre estos progresos cabe destacar el amplio desarrollo del marco estratégico y normativo, tanto a nivel internacional como nacional. Desde la Constitución de 1978 en la que se recogen los principios de igualdad y la obligación del Estado de remover los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo de ese derecho (artículos 9; 14), se han ido incluyendo a través de los tratados internacionales firmados por el Estado español una serie de preceptos que han ido incorporando los conceptos de “accesibilidad universal” y “diseño para todos” en el bloque de constitucionalidad.

En el desarrollo de estos preceptos constitucionales, la *Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos* (LISMI) fue la primera norma que reconocía los derechos concretos a las personas con discapacidad. El marco competencial desarrollado a través de los artículos 148 y 149 de la Constitución Española, a tenor del cual corresponde al Estado dictar las condiciones normativas básicas y a las Comunidades Autónomas las normas de desarrollo, provocó que la aplicación de esta Ley se realizase de manera muy desigual. Pese a esto, tanto la LISMI como las normas autonómicas que la desarrollaron han permitido notables avances en este sector.

Posteriormente, la aprobación de la *Ley 51/2003 de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal* pretende desde su exposición de motivos eliminar todos los obstáculos que impidan alcanzar el objetivo de vida independiente, a través de normas de mínimos que marcan los estándares de accesibilidad necesarios para hacer efectivos los principios filosóficos contenidos en esta norma. Los Reales Decretos aprobados con posterioridad para especificar los requerimientos de accesibilidad, igualdad de oportunidades y medidas de acción positiva en los distintos ámbitos sectoriales precisan, en distinto grado, las líneas de

actuación y contienen plazos a partir de los cuales dichas medidas deben ser asumidas y aplicadas por los órganos competentes en cada materia.

En el ámbito internacional el desarrollo ha sido amplio: la *Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad* (2006), el *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial (2011), la *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras* (2010) de la Comisión Europea, diferentes resoluciones de las Naciones Unidas. A nivel nacional, éste se materializa en la ratificación de la *Convención Internacional* (2008) y posterior adaptación a través de la Ley 26/2011, de 1 de agosto; la *Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012* (2008), la *Estrategia española de cultura para todos* (2011) y la *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020* (2011).

Estos preceptos y recomendaciones, aunque son de alcance general y recogen diversos campos de actuación, se detienen indudablemente en el ámbito de la educación y el empleo de las personas con discapacidad. Éstas especifican cuáles deberían ser las medidas necesarias para afrontar los obstáculos presentes en estos sectores, ya que el limitado acceso a la educación superior es uno de los factores que intervienen en los procesos de exclusión social de las personas con discapacidad. Asimismo, establecen que la accesibilidad es una condición anterior e indispensable para poder proporcionar esta educación.

Según la *Estrategia Española sobre Discapacidad* y a través de datos elaborados a partir de *EDAD-2008*¹, en España existe un 19,3% de personas con discapacidad entre 30 y 34 años de edad con estudios de educación superior, mientras el mismo colectivo sin discapacidad asciende a 40,4%. Es por ello que la Estrategia se propone un conjunto de medidas estratégicas, entre las cuales se incluye: impulsar acciones concretas sobre el colectivo de las personas con discapacidad para garantizar el aumento de las personas entre 30 y 34 años con estudios superiores; promover la educación inclusiva en todas las etapas educativas, con los medios de apoyo que sean necesarios; potenciar la formación continuada de todo el profesorado; avanzar en la inclusión de asignaturas que coadyuven a garantizar los derechos de las personas con discapacidad; y promover la incorporación de las perspectivas de género y discapacidad en materia educativa. Asimismo, en cuanto a la accesibilidad, como condición elemental previa a la participación en la sociedad de las

¹ *Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008*, Instituto Nacional de Estadística

personas con discapacidad, la Estrategia propone, entre otras medidas: incorporar la accesibilidad universal como un factor esencial; promover una estrategia de accesibilidad en las TIC y apoyar la aprobación en la UE de la “*European Accessibiliy Act*” .

El sistema universitario español también ha desarrollado un marco normativo entorno a la discapacidad en su propia regulación.

La *Ley Orgánica de Universidades* (LOU) ya en el 2001 inició el camino que estableció entre los derechos y deberes del estudiantado el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación, por circunstancias personales o sociales, incluida la discapacidad, en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos. Además, la Disposición Adicional 24ª es el precepto fundamental que busca asegurar la efectiva inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española. Este principio sintetiza y dispone, desde una perspectiva material, todos los elementos que deben tenerse en cuenta para alcanzarla.

Esta medida significó un avance importante ya que, junto a la acción del CERMI, casi la totalidad de las universidades públicas españolas regularon en sus Estatutos la incorporación del estudiantado con discapacidad.

Con la modificación de la LOU realizada por la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril* (LOMLOU) se dio otro salto cualitativo en la incorporación de la discapacidad en la Universidad, apostando fuertemente por crear ese entorno accesible y adaptado para que todo el estudiantado pueda cursar sus estudios en igualdad de condiciones. Entre las inclusiones más importantes, añadidas a las contempladas en la LOU, se hallan:

- Establecimiento de programas de becas y ayudas; y medidas de exención parcial o total del pago de los servicios académicos con especial atención a una serie de colectivos, entre ellos, el estudiantado con discapacidad.
- Entre los derechos, aparece el reconocimiento académico al estudiantado por su participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.
- Se promueve la puesta en marcha conjunta, entre las Administraciones Públicas competentes y las respectivas

Universidades, de programas específicos para que las personas con discapacidad puedan recibir ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

- Se impone a las Universidades el mandato de elaborar un Plan que dé cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Disposición Adicional 24ª, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley, y previa consulta de los movimientos representativos de la discapacidad. Esta disposición establece que:
 - Las Universidades están obligadas a garantizar la igualdad de oportunidades del estudiantado y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva.
 - El estudiantado y demás miembros de la Comunidad Universitaria no podrán ser discriminados por razón de su discapacidad en el acceso, ingreso, permanencia y el ejercicio de los títulos académicos.
 - Se han de establecer los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades.
 - Los edificios, instalaciones y dependencias de las Universidades, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información, deben ser accesibles.
 - Todos los planes de estudios propuestos por las Universidades deben tener en cuenta los principios de accesibilidad universal y diseño para todos, en consonancia con el artículo 10 de la LIONDAU.
 - Se establece la exención total de precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario, en cumplimiento del artículo 30 de la LISMI y la disposición que también lo contempla en la propia Ley.

El desarrollo de la LOMLOU se despliega a través del *Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales*, modificado por el *Real Decreto 861/2010, de 2 de julio*. Este texto normativo especifica que, entre los principios generales que

deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse 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 LIONDAU, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.

Además, se concreta que en el acceso a las enseñanzas de grado, máster y doctorado, las Universidades dispondrán de sistemas accesibles de información y procedimientos de acogida y orientación del estudiantado de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a las enseñanzas universitarias correspondientes. Estos sistemas y procedimientos deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, los cuales evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares.

En el 2008 se dispuso el *Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas*. En relación a las pruebas de acceso a la Universidad, son las comisiones organizadoras las que determinan las medidas oportunas para que puedan realizar estas pruebas en condiciones de igualdad. En relación a los medios se diferencian dos: las adaptaciones (tiempo, modelos especiales de examen, puesta a disposición del estudiante de medios materiales y humanos, y ayudas técnicas) y la garantía de la accesibilidad, bien sea física, o bien, a la información y a la comunicación. Para la determinación de las adaptaciones se tienen en cuenta las que han tenido durante el Bachillerato.

Además, este decreto regula también la reserva de plazas al estudiantado con discapacidad que debe ser de un 5% de las plazas disponibles. Estas plazas son prioritarias para el estudiantado que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% pero también incluye al estudiantado con necesidades educativas especiales permanente asociadas a circunstancias personales de discapacidad, que durante su escolarización anterior hayan precisado de recursos y apoyos para su plena normalización educativa.

Otro texto normativo significativo es el *Estatuto del Estudiante Universitario* que se aprobó a través del Real Decreto 1791/2010. Entre los principios que lo rigen se establece en su artículo cuarto que todo el estudiantado universitario tiene el derecho a que no se le discrimine por razón de su discapacidad ni tampoco por motivos de enfermedad.

El artículo quinto que regula las cualificaciones académicas y profesionales establece que las Universidades desarrollarán actuaciones necesarias para garantizar que el estudiantado pueda alcanzar los conocimientos y las competencias académicas y profesionales programadas en cada ciclo de las enseñanzas. Este artículo es trascendental para el estudiantado con discapacidad ya que viabiliza la realización de ajustes razonables con el fin de que puedan alcanzar dichas competencias. Además establece que las Universidades incorporarán a sus objetivos formativos la formación personal y en valores, así pues, entre dichos valores se incluye la aceptación y el respeto a la diversidad.

Entre los derechos comunes del estudiantado universitario mencionados en el artículo séptimo, se hallan referencias que implican a la discapacidad, como el derecho del estudiantado a que las Universidades promuevan programas de información y orientación a su futuro estudiantado que favorezcan la transición activa a la Universidad; a la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en la Universidad; al asesoramiento y asistencia por parte del profesorado, personas tutoras y servicios de atención al estudiante; a la información y orientación vocacional, académica y profesional; y a obtener reconocimiento académico por su participación en actividades solidarias.

El Estatuto también establece en su artículo duodécimo que para la plena efectividad de los derechos del estudiantado con discapacidad, las Universidades establecerán los recursos y adaptaciones necesarias para que este estudiantado pueda ejercer sus derechos en igualdad de condiciones que el resto, sin que ello suponga disminución del nivel académico exigido.

Por lo que se refiere al acceso y la admisión del estudiantado con discapacidad, se establece que los procedimientos de acceso y admisión, dentro de las normas establecidas por el gobierno, comunidades autónomas y las Universidades, se adaptarán a las necesidades específicas de las personas con discapacidad con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la plena integración en la Universidad. Además concreta que las Universidades deberán hacer accesibles sus espacios y edificios, incluidos los espacios virtuales, y pondrán a disposición del estudiantado con discapacidad de los medios materiales, humanos y técnicos para asegurar la igualdad de oportunidades y su plena integración.

El Estatuto también hace referencia en el artículo decimonoveno, a la movilidad nacional e internacional del estudiantado con discapacidad, estableciendo que las administraciones y las Universidades promoverán la participación en programas de movilidad, nacionales e internacionales del estudiantado con discapacidad, aprobando los cupos pertinentes y

garantizando la financiación suficiente en cada caso, así como los sistemas de información y cooperación entre las unidades de atención a este estudiantado.

Por lo que se refiere a las tutorías, se establecen tres cuestiones muy importantes en el artículo vigesimosegundo. La primera es que los departamentos, en coordinación con el servicio de atención a la discapacidad, establecerán las adaptaciones metodológicas precisas; la segunda es que se establecerán las tutorías específicas en función de sus necesidades, y la última, que se promoverán programas de tutoría permanente para que el estudiantado con discapacidad pueda disponer de profesor/a tutor a lo largo de sus estudios.

En cuanto a la realización de prácticas externas por parte del estudiantado con discapacidad, se regula en el artículo vigesimocuarto que las Universidades impulsarán el establecimiento de convenios con empresas e instituciones fomentado que ésta sean accesibles.

En relación a las evaluaciones, se insta en el artículo vigesimosexto que se deberán adaptar a las necesidades del estudiantado con discapacidad, procediendo los centros y los departamentos las adaptaciones metodológicas, temporales y espaciales necesarias.

Otra serie de disposiciones establecen la accesibilidad en diferentes cuestiones: comunicación de las calificaciones, revisión personalizada de las calificaciones, instalaciones e información accesible en cualquier proceso electoral, instalaciones deportivas, residencias y colegios mayores accesibles, etc. Asimismo, se fomentará la participación de las personas con discapacidad en los órganos de representación de las asociaciones y los órganos de representación estudiantil.

Por último, se creó un capítulo específico, el decimoquinto, el cual establece que las Universidades pondrán en marcha unidades de atención al estudiante como herramienta complementaria en la formación integral del mismo; éstas podrán ofrecer información y orientación en ámbitos como la elección de estudios, estrategias de aprendizaje, itinerarios formativos y salidas profesionales, becas y ayudas al estudio, asesoramiento sobre derechos, asesoramiento psicológico, asociacionismo y participación e igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Este mismo artículo, el sexagésimoquinto, establece concretamente que las Universidades potenciarán y propondrán la creación y mantenimiento de servicios de transporte adaptado para el estudiantado con dificultades de

movilidad, así como que cada Universidad fomentará la creación de servicios de atención a la comunidad universitaria con discapacidad mediante el establecimiento de una estructura que haga factible la prestación de los servicios requeridos por este colectivo. También se regula la accesibilidad de herramientas y formatos con el objeto de que el estudiantado con discapacidad cuente con las mismas condiciones y oportunidades a la hora de formarse y acceder a la información. Por último, se garantiza que las páginas Web y medios electrónicos de las enseñanzas y de las Universidades a distancia, en cumplimiento de la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico, serán accesibles para las personas con discapacidad y facilitarán la descarga de la información que contienen.

Otro texto de referencia en este contexto es la *Estrategia Universidad 2015: el camino para la modernización de la Universidad* (2010). La Estrategia Universidad 2015 (EU2015) es la hoja de ruta que debe guiar el posicionamiento de la Universidad española en el mapa global del conocimiento en los próximos años. Se definen diferentes ámbitos de actuación que tienen por objetivo completar el desarrollo normativo de la LOMLOU. Asimismo quiere reforzar el carácter de servicio público de la educación superior e incrementar la dimensión social de la Universidad y dirigir el conocimiento que se genera en ella a favor del progreso, el bienestar y la competitividad.

En referencia al estudiantado, la EU2015 pretende que las universidades contribuyan a que la ciudadanía construya sus capacidades de progreso personal, mejorando las garantías de acceso y permanencia para todos los colectivos universitarios, con énfasis en la igualdad de género y derechos de las personas con discapacidad.

Además establece que la Universidad debe jugar un papel protagonista en la intensificación de la cohesión social, la cultura y los valores ejerciendo su responsabilidad social sin olvidar que deben ser también actores principales en el desarrollo económico y tecnológico. Esta dimensión social, establecida como la Tercera Misión, se refiere concretamente a la Responsabilidad Social Universitaria. Se acomete, pues, el impulso de dicha responsabilidad social como una pieza fundamental del compromiso de la Universidad con la sociedad y con su tiempo, así como con las generaciones futuras.

De la misma forma, se especifica que la Universidad debe contar con campus sostenibles que deben ser saludables, accesibles e inclusivos y desempeñar sobre el entorno social, urbano y cultural una mayor interacción y un papel didáctico, proyectándose externamente como modelo de armonía espacial, sostenibilidad y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

MARCO TEÓRICO

La igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal

Para empezar es preciso introducir los conceptos de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal para ubicarse y comprender su alcance. Según la definición incluida en la LIONDAU, 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.*

Desmenuzando 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 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 que 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.

La Responsabilidad Social Universitaria

La responsabilidad social tiene su origen en el mundo empresarial, denominado bajo la etiqueta de; RSC, responsabilidad social corporativa o; RSE, responsabilidad social empresarial. Así pues, la RSE se define como la estrategia por la que las empresas asumen de forma voluntaria las responsabilidades derivadas de las consecuencias de su actividad sobre el mercado y la sociedad así como sobre el medio ambiente y las condiciones de desarrollo humano.

Según el Foro de Expertos en RSE del Ministerio de Trabajo: “La responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones.” (Foro de Expertos sobre RSE, 2007).

La responsabilidad social se refiere a la dimensión ética que toda organización debería integrar en su visión y promover en su actividad diaria (Vallaey, 2008). La responsabilidad social convence en una organización cuando ésta toma consciencia de sí misma, de su entorno y de su rol en ese entorno, se entiende de una forma global e integral a todos los estamentos y relaciones que establece. Además, la responsabilidad social se materializa en una práctica ética e interesada a la vez, es decir, busca la eficacia de la organización incorporando la ética como un requisito positivo que la estimula, por lo tanto son valores totalmente compatibles y esto enriquece a la organización. Para articular esta práctica se deben definir los principios y parámetros que la caracterizan e incluirlos en la estrategia general de la organización y en su funcionamiento diario para que impregnen todas las acciones de la organización y sus consecuencias (económicas, sociales,

laborales y ambientales). Y, por último, la definición de esta práctica debe fundamentarse en el diálogo y el consenso entre las partes interesadas y afectadas por los servicios de la organización.

La responsabilidad social universitaria (RSU), en sentido amplio, es la estrategia por la cual la Universidad puede contribuir voluntariamente a crear un mundo y una sociedad mejor. Concretamente es la aplicación del paradigma de la responsabilidad social en la gestión universitaria. Esta filosofía y modelo de gestión aspira renovar el compromiso social de la Universidad y dotarla al mismo tiempo de soluciones innovadoras que le permitan hacer frente a los desafíos actuales de la educación superior en el contexto de un mundo globalizado e insostenible. (Vallaey, 2007).

Para abarcar la globalidad de esta idea es útil definir los impactos que la Universidad genera en su entorno. Se pueden agrupar en cuatro categorías: impactos organizacionales, impactos educativos, impactos cognitivos y epistemológicos e impactos sociales. (Vallaey, y otros, 2009).

Impactos organizacionales

La Universidad genera impactos en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil y también genera impactos ambientales. La Universidad responsable se preocupa por su huella social y ecológica.

Impactos educativos

La Universidad tiene un impacto directo en el estudiantado, influyendo en su formación académica y en valores. El estudiantado se convierte en personas profesionales con unos conocimientos técnicos, una escala de valores, una interpretación del mundo, unas expectativas de su rol en la sociedad y un código deontológico que proviene de su paso por la Universidad. La Universidad responsable se pregunta por el tipo de profesionales, personas y ciudadanía que forma y por ello se preocupa por la adecuada organización de la enseñanza para garantizar una formación socialmente responsable de su estudiantado.

Impactos cognitivos e epistemológicos

La Universidad orienta la producción de conocimiento, del saber y las tecnologías. Su impacto se hace visible en la categorización del conocimiento, en la definición de lo que es ciencia, en la selección de los problemas de la agenda científica y articula la relación entre la tecnociencia y la sociedad, posibilitando o no la apropiación social del conocimiento. La Universidad

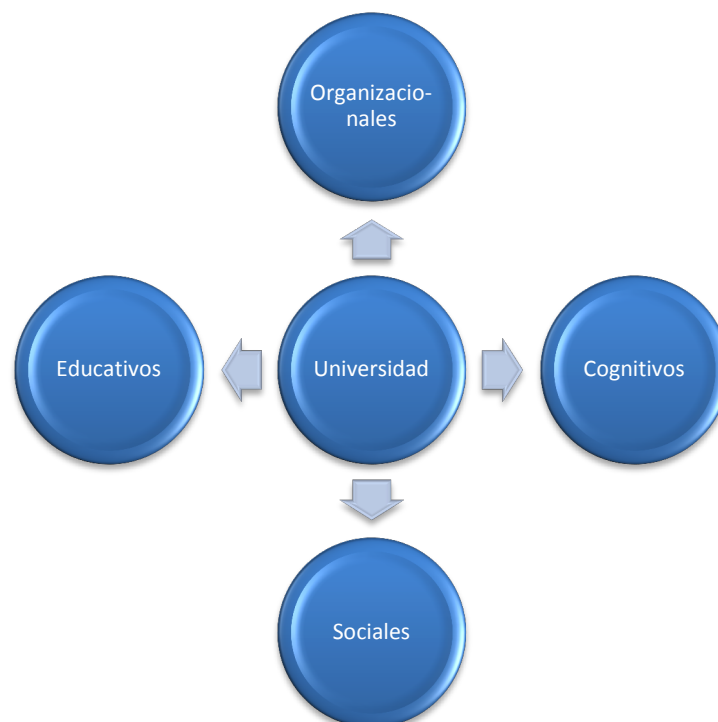
responsable se preocupa por el tipo de conocimientos que genera, por su pertinencia social y por sus destinatarios.

Impactos sociales

La Universidad tiene un impacto sobre la sociedad y su desarrollo económico, social y político porque actúa tanto de referente como de actor social. La Universidad tiene capacidad para: intervenir en el progreso, crear capital social, vincular la formación del estudiantado con la sociedad exterior, poner a disposición global el conocimiento, etc. De este modo el entorno social podría identificar la Universidad como un actor social útil para la solución de problemas. La Universidad responsable se pregunta cómo puede acompañar el desarrollo de la sociedad y cómo puede ayudar a resolver sus problemas.

Los impactos situados en el eje vertical de la figura 1, o sea, los organizacionales y los sociales, son impactos comunes a cualquier tipo de organización (empresarial, no gubernamental, etc.); en cambio, los impactos situados en el eje horizontal, los cognitivos y educativos, son propios de las organizaciones educativas. Es por ello que la estrategia de la RSE sólo es aplicable a parte de la gestión universitaria no a su totalidad.

Figura 1. Impactos de la Universidad con su entorno. Fuente (Vallaey, y otros, 2009)



Grupos de interés

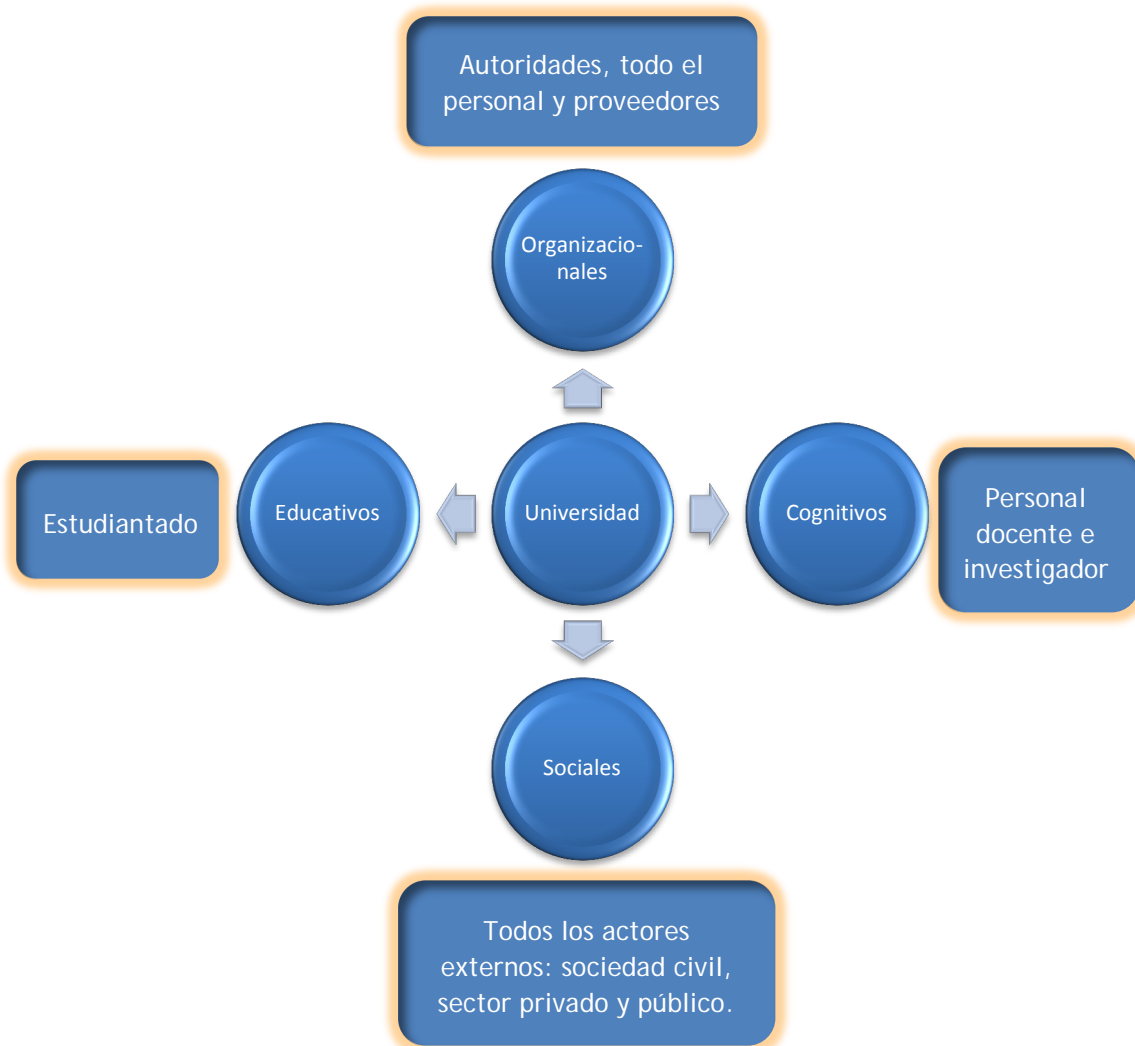
En inglés denominado como *stakeholders*, los grupos de interés son los colectivos que intervienen activa o pasivamente en los impactos descritos anteriormente. Se refiere a cualquier individuo o grupo que pueda afectar o ser afectado por las políticas, objetivos, decisiones y acciones de la organización.

En el caso de la Universidad, se pueden identificar los siguientes grupos de interés tanto internos como externos que forman parte de su sistema:

- **Estudiantado:** personas receptoras de la función primordial de la Universidad, la docencia.
- **Personal docente e investigador:** personas que trabajan para la Universidad en las áreas de docencia e investigación.
- **Personal de administración y servicios:** personas que trabajan para la Universidad en las áreas de administración y servicios.
- **Autoridades:** personas que trabajan para la Universidad en las áreas de dirección y gestión de primer nivel.
- **Titulados/as:** personas que han recibido el título académico que les permitirá ejercer su actividad profesional.
- **Empresas, asociaciones empresariales, colegios profesionales:** entidades que intervienen en la empleabilidad y el ejercicio profesional de los titulados/as.
- **Proveedores:** personas y organizaciones que suministran productos, servicios y trabajos para la Universidad.
- **Instancias públicas:** los poderes públicos que regulan legislativamente la actividad universitaria y su rendición de cuentas (instancias nacionales, autonómicas, europeas).
- **Organizaciones socias:** entidades públicas o privadas que trabajan con la Universidad mediante contratos o convenios, es decir, clientes y colaboradores.
- **Comunidades y asociaciones locales:** personas y organizaciones que comparten territorio con la Universidad y con las que interactúa a través de consultas, programas, proyectos, etc.

- **Competidores:** otras instituciones de educación superior e investigación que comparten el mismo objetivo.

Figura 2. Los grupos de interés de la Universidad según sus impactos. Fuente: (Vallaey, y otros, 2009)



Ejes de gestión

Vallaey define a partir de estos impactos cuatro ejes de gestión socialmente responsable en la Universidad, es decir, como se debería incorporar la responsabilidad social en las diferentes ámbitos de actividad de la Universidad (Vallaey, y otros, 2009).

Así pues, estos ámbitos o ejes de gestión se pueden denominar como:

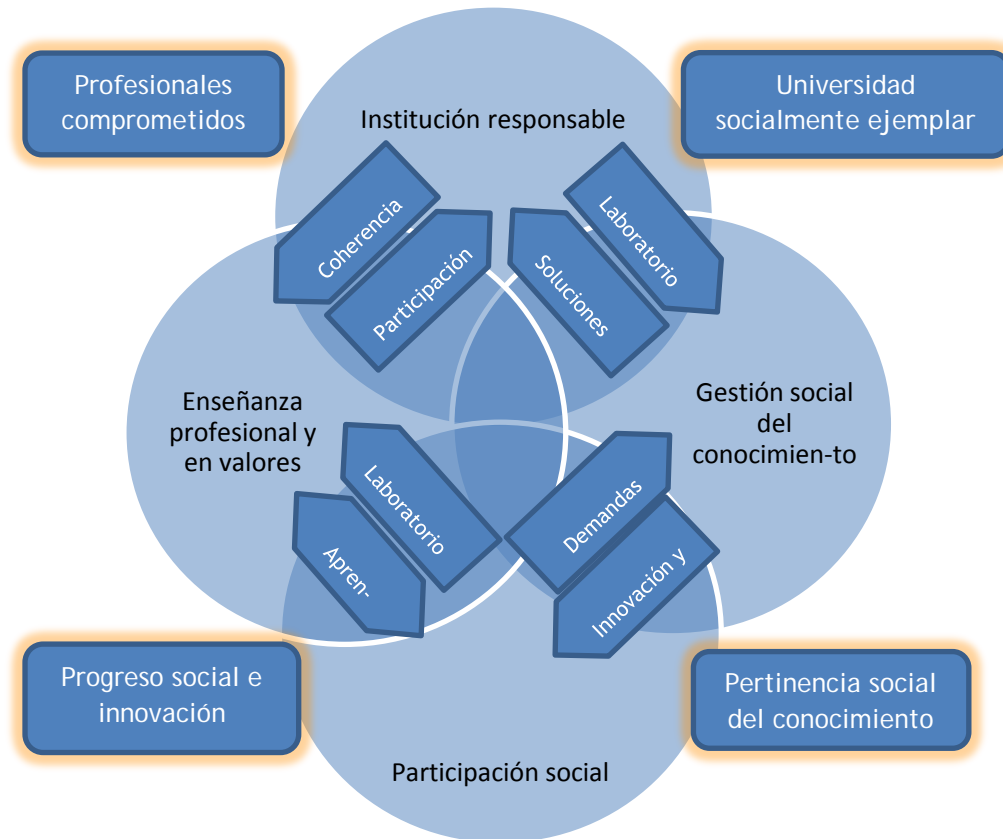
1. **Institución responsable:** implica la gestión responsable de la Universidad como organización que es; el clima laboral, la gestión de los recursos humanos, los procesos democráticos internos y el cuidado

por el medio ambiente. El objetivo es que todo su personal, incluido el estudiantado, se imbuya en un entorno de buenas prácticas para promover una conducta ética y respetuosa con el medio ambiente y con las personas.

2. **Enseñanza profesional y de valores:** implica la gestión responsable de la docencia, tanto en su temática, la organización curricular y su metodología. El objetivo es que titulados/as incorporen competencias de responsabilidad social para el desarrollo sostenible de la sociedad.
3. **Gestión social del conocimiento:** implica la gestión responsable de la producción y difusión de conocimiento. El objetivo es orientar la actividad científica y la práctica experta hacia la responsabilización social; concertación de líneas de investigación con interlocutores externos para ajustarla a las necesidades de desarrollo local y nacional; ajuste de los procesos de construcción de los conocimientos para que sean más participativos y transdisciplinarios (“entre”, “a través de” y “más allá” de las disciplinas); mayor difusión de los resultados para facilitar el ejercicio ciudadano de reflexión crítica sobre la misma.
4. **Participación social:** implica la gestión socialmente responsable de la participación de la Universidad en la comunidad, en la sociedad. 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.

Estos cuatro ejes se interrelacionan entre sí afectando a toda la Universidad de forma integral e interconectada con su exterior, tal como muestra la figura 3.

Figura 3 Correlación entre ejes de responsabilidad social universitaria. Fuente (Vallaes, y otros, 2009)



A través de la RSU, la Universidad puede innovar y transformarse logrando el máximo provecho de sus recursos y dinámicas tanto internas como externas. De este modo por ejemplo, la propia Universidad puede constituirse como un laboratorio para aprender, enseñar, investigar e innovar. Por un lado, en la institución responsable se pueden desarrollar investigaciones socialmente responsables y al mismo tiempo se constituye como un modelo ejemplar de coherencia institucional útil para la formación ética del estudiantado. Por otro lado, la conexión a través de la participación social permite dotar de sentido social al aprendizaje de las aulas y al mismo tiempo esta participación permite vincular las demandas sociales de innovación con la generación y gestión del conocimiento especializado en forma socialmente pertinente.

La RSU beneficia a la Universidad aportando estos 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 la Discapacidad: RSU-D

La responsabilidad social universitaria y discapacidad, en adelante RSU-D, es la incorporación de la dimensión de la discapacidad en la política de RSU, es decir, la asunción de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en la Universidad. Es evidente que la RSU debe abarcar más cuestiones además de éstas, pero es innegable que también tienen su lugar y que a menudo no son tratadas con la exigencia y la globalidad que requieren. La RSU se convierte pues en un marco inmejorable 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 puesta en práctica de una estrategia de RSU-D se puede concebir, planificar y desarrollar 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 en

la Universidad. Para ello es necesario incorporar la dimensión de la discapacidad de una forma integral en todos los ejes de gestión de la Universidad y en 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 alguna que realizan medidas específicas para corregir las desigualdades producidas por este modelo. Aquí se halla la diferencia entre crear una Universidad integradora o inclusiva (Guasch, y otros, 2011).

Elementos de la RSU-D

Como se ha expuesto en los apartados anteriores, la implementación de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en la política de responsabilidad social de cualquier organización, entre ellas la Universidad, no parece tarea trivial. La complejidad viene dada por su transversalidad, por sus múltiples campos de acción y por la falta de sensibilización, experiencia y conocimiento que existe de esta materia en muchas organizaciones.

Asimismo es cierto que parte de estas cuestiones están ya 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 discapacidad (en adelante, -D) 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.

MARCO DE VALORACIÓN Y PERCEPCIÓN PERSONAL SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL EN LA UNIVERSIDAD

La opinión y percepción del estudiantado

El grupo de interés de estudiantado estuvo representado por un grupo focal compuesto por 8 estudiantes/as provenientes de diversos campus, centros docentes y estudios, tal como se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1. Participantes en el grupo focal de estudiantado

Nº	Género	Discapacidad	Estudios	Centro docente	Campus
1	H	Física	Ingeniería de Telecomunicaciones, plan 92	UPC-ETS de Ingeniería de Telecomunicaciones de Barcelona	Campus Nord, Barcelona
2	H	Auditiva	Ingeniería Aeronáutica, plan 2004	UPC-ETS de Ingeniería Industrial y Aeronáutica de Terrassa	Terrassa
3	H	--	Grado en Ingeniería de Edificación	UPC-EPS de Edificación de Barcelona	Campus Sud, Barcelona
4	H	Parálisis cerebral	Grado en Ingeniería Informática	UPC-EPS de Ingeniería de Vilanova i la Geltrú	Vilanova i la Geltrú
5	M	--	Licenciatura en Arquitectura, plan 94	UPC-ETS de Arquitectura de Barcelona	Campus Sud, Barcelona

6	M	--	Doctorado en Arquitectura	UPC-ETS de Arquitectura de Barcelona	Campus Sud, Barcelona
7	H	--	Ingeniería técnica de telecomunicaciones, especialidad imagen y sonido, plan 2001	UPC-Escuela de Ingeniería de Terrassa	Terrassa
8	M	--	Máster en Gestión y Valoraciones Urbanas	UPC-ETS de Arquitectura de Barcelona	Campus Sud, Barcelona

La percepción por parte del estudiantado es que la Universidad no está organizada para gestionar adecuadamente las cuestiones relacionadas con la discapacidad y que es necesario regular, coordinar y sistematizar las prácticas que otorgan autonomía al estudiantado con discapacidad por parte de todo el personal de la universidad. Es necesario un liderazgo y una organización clara en este sentido. También se menciona la accesibilidad como una condición imprescindible para otorgar esta autonomía y una falta de participación interna del estudiantado con discapacidad en los órganos consultivos internos:

“Si no hay alumnos con discapacidad, creo que no se preocupan.”

“Esto no se hace por arte de magia, tiene que haber un órgano detrás, dar formación, escribir libritos con recomendaciones, a nivel de las diferentes carreras también debería haber contenidos...”

“Alguien tiene que pensar en estos temas y los tiene que organizar.”

“Sí, haberlos los hay (refiriéndose a la existencia de estudiantes con discapacidad en la Universidad) pero desde el momento que los PDI y PAS creen que lo que tienen que hacer es algo extra, yo creo que no, la Universidad no está organizada para recibir estudiantes con discapacidad. Los ves que se agobian, y... ¿Esto quien lo tiene que hacer? Es una falta de coordinación.”

“No noto que la igualdad de oportunidades sea importante para la universidad, yo creo que lo confunden con la accesibilidad y sillas de ruedas, esto lo tienen presente pero no van más allá para alcanzar la igualdad de

oportunidades. Ni a nivel de accesibilidad tampoco, se hacen las cosas para cumplir unas leyes”.

“... debería ser de obligado cumplimiento, es difícil pero bueno.”

“Hay sitios que directamente es imposible porque no es accesible.”

“No, no participo en nada. Bueno! Ahora participo en la red IO.”

En la misma línea de lo mencionado anteriormente, el estudiantado percibe que la Universidad proyecta los temas de igualdad de oportunidades hacia el exterior pero no se percibe la correspondiente organización interna respecto a este tema:

“Sí, la universidad se proyecta al exterior, pero para echarse la medalla. El problema que veo es que la voluntad es muy buena pero la responsabilidad se pone en el colectivo, en la institución, pero nadie se la personaliza. ...”.

“Yo creo que la universidad vende el tema silla de ruedas (porque hay símbolos en los lavabos) pero todo lo demás yo creo que no.”... “Vende lo más fácil y dentro de los más fácil tampoco no se preocupa que esté bien hecho.”

El estudiantado cree que es necesario reforzar la comunicación de estas cuestiones tanto internamente como externamente para favorecer la captación de nuevo estudiantado con discapacidad en el periodo de transición de los niveles educativos previos a la Universidad y para dar a conocer los servicios internos existentes una vez se está matriculado:

“Falta captación. Si hubiera venido alguien de la universidad cuando estaba en bachillerato a buscarme, yo me hubiera ido. Te ofrezco esto y esto porque creemos que puedes hacerlo bien, yo hubiera ido”.

“¡Claro! Si tenéis dudas al empezar... Vosotros habéis decidido que sí pero... ¿Muchos habrán decidido que no pueden y no lo habrán hecho y ahora no están?”

“Ya se hace promoción pero que pongan este ingrediente. A parte de tener el plus de que somos una universidad muy guay, tenemos un campus muy bonito..., poder decir que todo el mundo tiene sitio aquí.”

“A mi me daba igual qué universidad, sólo que hicieran la carrera que quería, pero ¿vosotros os planteabais algo más?”

(Responde un estudiante con discapacidad) “¡Claro! Si el sitio está bien, si tienen un programa de ayudas. Yo pregunté y me comentaron que no había problema, que me daban una grabadora... Pero ya era tarde porque ya estaba matriculado.”

(PcD: persona con discapacidad) “¿Qué hay después de la universidad? ¿Hay algún servicio específico para mi inserción laboral? Me preocupa mi futuro profesional.”

“Yo no tenía ni idea que la universidad ofrecía estos servicios de inserción laboral, algo no se está haciendo bien porque no se saben las cosas.”

“La información, no hay que focalizarla toda en el mail: pasar por las aulas, carteles, redes sociales,... yo ya no voy a la Universidad, no me entero de nada, se tiene que potenciar.”

También señalan que es necesaria una amplia labor de sensibilización y formación para evitar el desconocimiento en estas cuestiones por parte de toda la comunidad universitaria:

“El problema para todos, los profesores y todo el mundo, es que no tienen contacto con las personas con discapacidad y por esto no entienden qué pueden hacer para mejorar las clases o cualquier otra cosa. ... Tiene que ver con la mentalidad, hay que entender para poder incluir y normalizar.”

“Más que falta de sensibilidad, falta de experiencia con el tema, desconocimiento de como lo encaro.”

“... es un tema social, no se le puede achacar a la universidad la responsabilidad de la actitud de las personas, la universidad puede incentivar o educar, pero no es 100% responsable de ello.”

“Hay una falta de sensibilidad generalizada en el PAS, en los servicios académicos, por ejemplo, que sólo te puedan atender por teléfono o ni siquiera hacen eso, creo que lo dificultan un poco y más si eres una persona con

discapacidad y si sólo la única manera que tienes para acceder es esa, solo horario de secretaria, etc.”

“Las personas con discapacidad te dan respeto por miedo a cagarla, pero a veces se nos pone la piel demasiado fina, como si las personas con discapacidad fueran de cristal ¡Si son personas normales!”

“Yo creo que depende de si a lo largo de tu vida has tenido la oportunidad de tratar con alguna persona que ha tenido alguna discapacidad. En la asignatura optativa me explicaron un montón de cosas que ni se me habían pasado antes por la cabeza, no es falta de sensibilidad, es desconocimiento de todas las circunstancias que se pueden dar.”

Al mismo tiempo, surgen ideas innovadoras para provocar el entendimiento de las cuestiones referidas a la discapacidad y para contribuir a la mayor presencia de estudiantado con discapacidad en la Universidad:

“Hay que poner las personas en esta situación para que lo entiendan, probar algunas cosas, utilizar sillas de ruedas, para que vean que no es fácil.”

“Para cambiar esta situación se podría empezar por las escuelas, desde la base. La universidad, como resultado final del proceso de enseñanza de una persona con discapacidad, desde la experiencia de lo que les llega, debería estar conectada con las escuelas para decirles que deberían hacer al principio, para que no pase lo que pasa al final.”

“¡Se pueden hacer muchas cosas! El proyecto final de carrera lo hicimos con interés profesional, no tanto para mejorar la vida de personas con discapacidad, pero si sirve, pues mucho mejor.”

Se manifiesta que son muy limitadas las oportunidades que tiene el estudiantado para poder estar en contacto con la sociedad y trabajar cooperativamente cuestiones referidas a la discapacidad:

“No percibimos que exista la conexión de la universidad con asociaciones de discapacidad. Igual que aquí se pretende que aprendamos los unos de los otros, la universidad

debería aprender de estas asociaciones, ellas tienen el día a día."

"En arquitectura hay dos asignaturas con posibilidad de viajar fuera dentro de la asignatura, pero no hay asignaturas que beneficien a la sociedad de aquí."

"Se tiene que empezar por los docentes, si se tiene oportunidad de participar en proyectos sociales será porque el docente está sensibilizado a nivel individual, no a nivel institucional."

"En mi caso, mi proyecto final de carrera que trataba sobre discapacidad fue por iniciativa propia, no estaba planteado. Sí que hay pero poco."

Asimismo se evidencia el potencial que el propio estudiantado puede tener para innovar e influir en la mejora de la autonomía del estudiantado con discapacidad a través de la realización de proyectos, prácticas o voluntariado:

"La universidad dice que es innovadora, ¿por qué no se hace algo para que el estudiantado cuando hagan sus tesis o sus proyectos finales de carrera proponga soluciones para estos casos? Por ejemplo, como subtítular los vídeos."

"Los profes no saben, ¡pero que cuenten con el estudiantado! Si tan innovadora es la universidad, vender más este tema y que sean los propios estudiantes que inicien todo este cambio, si la universidad como estructura no puede, dar facilidades a los alumnos para que sean ellos los que hagan el cambio."

"Primero se tendrían que ver las necesidades, tenerlo en cuenta y organizarlo con voluntariado, con prácticas."

"Si la UPC a nivel de personal no llega, que lleguen los voluntarios, como una bolsa de trabajo. Si la universidad da créditos ALE se llenaría." "Hay que ser estratega."

"Conozco mucha gente que quiere hacer voluntariado y no sabe como ni donde, no quiere ir a grandes ONG y no saben donde buscar, si la universidad ofreciera estas oportunidades sería útil."

“Es necesario el voluntariado pero da miedo que sirva para compensar la falta de otras cosas, se puede tentar de no responsabilizarse la universidad de hacer ciertas cosas”

“En otras universidades hay voluntarios tomadores de apuntes pero cobran un sueldo.”

Es importante recalcar que el estudiantado con discapacidad, en general, no se siente discriminado y que las adaptaciones docentes solicitadas al profesorado se respetan, aunque no de una forma sistemática e integrada. Se evidencia una falta de conocimiento, concienciación y responsabilidad individual por parte del profesorado:

(PcD) *“No me siento discriminado, a veces hay hipersensibilidad que es casi peor (¡ay pobre!, lo siento...). La normalidad es lo mejor que existe.”*

(PcD) *“Ha sido mi primer año, lo he aprobado todo con pequeñas ayudas, más tiempo en los exámenes.”*

(PcD) *“Empecé con dudas, a ver si podría hacer todo lo que se me exigía, sobretudo en tema de electrónica, de conectar placas. Pero los profesores me han ayudado siempre con sentido común. Si no podía, lo hacía un compañero. Solo pedí una mesa normal, no de reposabrazos, pero ahora que no estoy en un grupo entero sino en asignaturas sueltas, no puedo usar la mesa.”*

(PcD) *“Al principio tenía mis dudas, tuve que decir muchas veces que miren de cara a los alumnos y no de espaldas. Con el tema de los apuntes, me cuesta tener los apuntes con antelación, a veces los pido a mis compañeros y nunca he tenido problemas, son muy comprensivos porque me los dejan pero aun así pediría a los profes que lo pongan en el campus digital. Algunos profesores no cumplen, la gran mayoría sí. Los cuelgan el mismo día o la noche antes, o después o no los cuelgan. A veces voy a clase sin enterarme de nada, me gustaría una semana antes o dos o tres días antes. Tengo que repetirlo muchas veces y ... ¡buf!”*

(PcD) *“Las horas de consulta, hay profes que no tienen despacho y te dicen que preguntes al final de la clase y así no se puede, algunos no cumplen el horario.”*

(PcD) *“En clase ponen videos y yo solo veo imágenes, porque faltan los subtítulos.” ¿Esto cómo se hace? Los profes no tienen ni idea, y se muestran tranquilos, no se abochornan.”*

(PcD) *“En los exámenes depende del profesor. Me he encontrado de todo, yo necesito un ordenador para hacer el examen.”*

(PcD) *“Las instrucciones del examen: el profe dice cosas durante el examen y yo me concentro y no me entero porque no me avisan. Deberían estar escritas en el mismo examen.”*

“...Tendría que poner los subtítulos, ¿lo tengo que hacer yo? Todo el mundo tiene una buena disposición, pero es un trabajo, tienen poco tiempo, les pagan poco, escurren el bulto y la responsabilidad se diluye. Es un pequeño gran problema”.

Se pone de manifiesto que el profesorado diseña su docencia sin tener en cuenta que puede tener una diversidad de perfiles en su grupo de estudiantado y que además, perciben la accesibilidad como una exigencia extra que aumenta su trabajo:

“Cuando se preparan las asignaturas deberían tener en cuenta que pueden tener un alumno ciego o sordo...”

“Los profes ven las medidas de accesibilidad como un trabajo extra y no es nada grande lo que tienen que hacer, por ejemplo cuando graban un pdf que sea accesible, es cuestión de un segundo.”

No obstante el estudiantado con discapacidad se muestra comprensible con el comportamiento del profesorado cuando comprueban su reacción inicial de sorpresa, desconfianza o recelo. Creen que es necesario informar al profesorado con antelación de la presencia de un/a persona con discapacidad en su grupo, de los recursos presentes en la Universidad y que es fundamental que reciban formación específica:

(PcD) *“En la matrícula deberías poder poner que tienes discapacidad, informar internamente para que el docente tenga tiempo de prepararse y aprender como hacerlo. Debería haber una unidad que advirtiera y formara al PDI*

para que se lo tomen más en serio y no ser el estudiante quien le avise de lo que tiene que hacer.”

“El profesor que va a tener un estudiante con discapacidad, ¿recibe alguna formación? ¿Se le avisa? ¿Se le dan pautas?”

“Y si el profesor lo requiere, ¿Sabe donde acudir? Muchos no saben que hay un servicio específico.”

(PcD) “A mi me pasó con una profesora que no sabía que iba a tenerme en clase y nadie le había avisado”.

“Sería útil que se organizara mejor porque se tiene que entender al profesor cuando nadie le avisa y se encuentra el estudiante con discapacidad el primer día y no sabe como afrontar la situación, tiene mil cosas. Si se lo hubiera preparado antes, con normalidad, ya sale solo. Los comienzos son difíciles pero entre todos se debería normalizar en comunidad y que se convierta en el día a día.”

En relación a los contenidos docentes sobre accesibilidad y discapacidad, sólo se conoce la existencia de una asignatura obligatoria en los estudios de ingeniería de un solo centro y una asignatura optativa en uno de los grados de arquitectura. El estudiantado de arquitectura denuncia categóricamente esta situación. Además se distingue claramente que la accesibilidad tiene repercusiones en otras áreas temáticas que también deberían incluir estos contenidos (telecomunicaciones, diseño, informática, edificación):

“En ingeniería de Vilanova hay una asignatura que se llama Accesibilidad e Innovación que enseñan todos estos temas de discapacidad y accesibilidad, es obligatoria para todos los estudiantes de Vilanova.”

“En arquitectura, nada, nada, solo LOCUS, que era voluntario y no llegaba a todo el mundo. Me parece muy fuerte que estudiantes de arquitectura no conozcan la LIONDAU ni nada de estos temas, está muy bien que en ingeniería sí se haga. “

“Yo lo único que he hecho sobre discapacidad fue en una asignatura optativa en arquitectura de Barcelona. Si no te lo enseñan bien, los alumnos se creen que la accesibilidad en arquitectura sólo es un tema de ascensores y rampas.”

“Hay carreras que quizás se necesita más que en otras, en arquitectura por ejemplo, si salen sin esta formación, ya nadie más se la va a dar.”

“Se debería hacer una asignatura, empezando por ahí. “

“No es un sólo un tema de arquitectura. Señalización en Braille, páginas web para persona ciegas en informática y telecom, cada uno en sus ámbitos se podría hacer asignatura.”

“En arquitectura lo único que se estila es hablar de las rampas, ascensores... pero hay más cosas, todos los temas de señalética, de diseño universal por ej. Hay muchas cosas de diseño que no se tratan. Y no sólo en arquitectura, también en informática. Supongo que será complejo añadir esto al plan de estudios pero creo que es muy importante. Igual que hice matemáticas que son importantes porque te ayudan a estructurar la mente, si tuviéramos la cultura, la de que tenemos que aprender a mirar las cosas de otra manera, que no todos somos iguales, estaría muy bien.”

“Hay gente en la universidad que no está puesta en estos temas, y tienen una visión superantigua. En arquitectura se da importancia más a lo bonito, que imaginativo y a los temas de uso y sociales. “

La opinión y percepción del personal docente e investigador

El grupo focal de personal docente e investigador estuvo compuesto por 6 profesores/as provenientes de diversos campus, centros docentes y departamentos, tal como se describe en la siguiente tabla:

Tabla 2. Participantes en el grupo focal de personal docente e investigador

Nº	Género	Discapacidad	Grupo de investigación	Dep.	Centro docente	Campus
1	H	Orgánica	CREB - Centro de Investigación en Ingeniería Biomédica.	Ingeniería Electrónica	UPC-ETS de Ingeniería de Telecomunicación de Barcelona	Campus Nord, Barcelona
2	H	--	GRUP ISI - Grupo de Instrumentación, sensores e interfaces. CREB - Centro de Investigación en Ingeniería Biomédica.	Ingeniería Electrónica	UPC-Escuela de Ingeniería de Telecomunicación y Aeroespacial de Castelldefels	Castelldefels
3	M	--	GPLN - Grupo de Procesamiento del Lenguaje Natural. TALP - Centro de Tecnologías y Aplicaciones del Lenguaje y del Habla.	Lenguaje y Sistemas Informático	UPC-EPS de Ingeniería de Vilanova i la Geltrú	Vilanova i la Geltrú
4	H	--	CREB - Centro de Investigación en Ingeniería Biomédica.	Ingeniería Mecánica	UPC-ETS de Ingeniería Industrial de Barcelona	Campus Sud, Barcelona
5	H	--			UPC-Centro de la Imagen y la Tecnología Multimedia (centro adscrito)	Terrassa
6	H	--	DITEC - Diagnósis y técnicas de intervención en la restauración y la rehabilitación de edificios.		UPC-ETS de Arquitectura de Barcelona	Campus Sud, Barcelona

Tras una breve introducción para contextualizar el tema, tuvieron que dar respuesta a diversas preguntas guía que ayudaron a iniciar la discusión abierta posterior.

El grupo reconoce que se han desarrollado más medidas y acciones destinadas al estudiantado con discapacidad que para el propio personal con discapacidad. Asimismo se manifiesta que es necesario abordar la igualdad de oportunidades desde todos los ámbitos de la universidad para consolidar un modelo interno adecuado que proyecte una imagen exterior real y transparente, ya que se admite que el profesorado se sensibiliza únicamente cuando se encuentra con un estudiante con discapacidad en su clase:

“Yo veo eso, que hay mucho hacia el alumno y muy poco hacia el trabajador.”

“Se tienen que poder trasladar estas normas a cualquier otro entorno pero adaptando las circunstancias.”

“Tienes que tener la sensibilidad para solucionar estos casos, que afortunadamente no son muchos y después, se hace el resto, ¿Porqué si no? ¡Das una imagen!! ... ¡Sí, sí! ¡Hacia fuera muy bien! pero ¿hacia dentro?”

“Se ha trabajado de espaldas a esta situación, creo que no se ha contemplado, sinceramente.”

“Tú te sensibilizas cuando encuentras un caso, yo por ejemplo. A parte de mi investigación que es otra historia. No te lo has planteado todo esto, seguramente a través de su testimonio (refiriéndose a la persona con discapacidad) y lo que hemos hablado hoy tengo más opinión de cuando he llegado y quizás lo tenga que madurar todo esto. Hay muy pocos casos.”

No obstante, existe una divergencia de opinión entre los que creen que la buena voluntad de las personas debería ser suficiente para solucionar las dificultades de las personas con discapacidad y los que creen que estas medidas deben ser reguladas para asegurar su cumplimiento por parte de todas las personas:

“Cuando tú le explicas a una persona es muy difícil que aquella persona te diga que no, todos somos humanos. Otra cosa es cuando esa decisión va en contra de otra decisión que puede ser económica, de gestión... Yo quiero pensar que no

sería necesario regular estos temas pero si se ve que sin regular no funciona, entonces quizás sí."

(PcD) *"Yo creo que sí que se tiene que regular porque yo no quiero que esto dependa de la buena voluntad o no buena voluntad del director de la escuela o de quien sea... Yo hablo por experiencia propia. ... ¡Claro que hay sensibilidad! Pero hay casos que no y yo no quiero estar a merced de alguien que no la tenga. Creo que sí que debería haber una normativa."*

Efectivamente, la persona con discapacidad (PcD) manifiesta sentirse discriminada por su discapacidad porque no puede realizar su carrera profesional en la Universidad en igualdad de condiciones y demuestra necesitar algunas medidas de acción positiva para facilitar su participación:

(PcD) *" ... Yo día sí día no paso toda la noche en el hospital, 8 horas, pero eso no es lo peor, a veces te deja muy fatigado y al día siguiente no puedo rendir lo mismo."*

(PcD) *"Opino que hay muy poca sensibilidad y me siento discriminado como profesor porque no se tiene en cuenta mi discapacidad. Por ejemplo, yo no tengo ahora el mismo rendimiento que antes, y se me valora la investigación y la docencia igual que a los demás. Incluso me han aumentado las horas de docencia. Estas circunstancias no aparecen en ninguna normativa."*

(PcD) *"Otra cosa que yo pedí es que yo no podía caminar bien ya y pedí si me podían pagar el transporte de tren a la universidad y me dijeron que no había la costumbre de hacerlo y que, si no podía venir, que pidiera la baja, esto es lo que me contestaron. Y cosas así, si hay esta falta de sensibilidad no se puede promover que haya más profesores con discapacidad, se dificulta en lugar de facilitar nuestro trabajo."*

(PcD) *"Aquí falta accesibilidad a las aulas, hay tarimas, yo estuve en un examen y no pude subir, no pude ni acceder al ordenador de la clase."*

"No tenía ni idea que había profesores como él (referido a la persona con discapacidad) dando clase,... ¿Cómo se lo

monta para dar clase? Pues explicando, ya está.” “Y hay un paso previo, ¡Porqué tiene ganas! Por qué si no según le dijeron estaría de baja, porque es un buen docente y lo quiere hacer bien, si no, hubiera cogido la baja y aquí os quedáis todos”.

(PcD) *“Me gusta hacer la docencia, el contacto con los alumnos y si no lo hiciera, ¿Donde estaría? ¿Cerrado en mi casa?”*

“Es más importante el seguimiento de su carrera profesional (referido al PcD) y no tenerlo en cuenta a la hora de valorar internamente lo que decías antes, cuando te valoran un sexenio no hay ninguna casilla que puedas marcar.”

(PcD) *“Ahora no puedo hacer investigación.” “Porque no te dejan hacerlo a otro ritmo, porque el ministerio no se lo ha planteado nunca que haya otras opciones. Son las normas y son iguales para todo el mundo.”*

En cuanto al acceso y a la mayor presencia de profesorado con discapacidad, se cree que su número es bajo porque estadísticamente también hay un número reducido de estudiantado con discapacidad en la Universidad y buena parte del profesorado futuro en una Universidad surge de ella misma. Por otra parte se asegura que el acceso a las plazas de personal docente en la universidad es un proceso justo e igualitario y que el incremento en el acceso de nuevo profesorado con discapacidad se producirá de forma natural:

“Se supone que se acceden a las plazas de manera justa o sea el tema es que una vez que estás allí tengas las mismas facilidades que los demás.”

“Hay pocos profesores con discapacidad porque, para empezar, hay pocos estudiantes con discapacidad... al final el profesorado que estamos aquí somos un porcentaje de los que estudiamos aquí...”

“Realmente se tiene que conseguir que existan las mismas oportunidades. ... A partir de ahí que cada uno decida donde quiere o no quiere trabajar.”

“Ya existen unas cuotas para las personas con discapacidad ya está regulado... Si se solucionan estos problemas (referidos al ejercicio de la profesión), lo otro (el acceso) será natural.”

Asimismo, se hace evidente que la falta de información sobre estas cuestiones conduce a una falta general de concienciación y de formulación interna de las implicaciones de la igualdad de oportunidades. Se manifiesta, además que este proceso deberá ser lento para que los cambios penetren y se consoliden:

“Yo pienso que lo primero es canalizar la información.”

“Esta información que falta hacia fuera, también falta hacia dentro. Hace falta tener información y comprender. Que la información de cada caso llegue a todo el mundo, y todo el mundo la tenga presente: el que toma las decisiones, el que está en el aula...”

“Los grandes cambios si son on/off a mi me dan miedo porque el día de mañana serán en el sentido contrario.” “Y esto en la universidad pasa mucho.” “Los cambios tienen que penetrar”

“Yo como representante de discapacidad de mi centro, hablo con el profesorado y le digo: mira este año tendrás una persona con esta discapacidad y tendrás una emisora FM. Y lo primero que te dicen es: ¿y qué tengo que hacer? ¿Y qué pasará? Tranquilo, te dará un micro, te lo pondrás y tú ¡hablarás igualmente!!” “¿Qué es esto?” “¡Ni sabíais que esto existía! Este es el problema, información.”

Se manifiesta que existe un gran desconocimiento por parte de la sociedad sobre qué hace y como funciona la Universidad y que es difícil cambiar esta tendencia. Desde su visión se afirma que la Universidad está conectada con la sociedad básicamente por dos vías: el estudiantado que accederá posteriormente al mercado laboral y la transferencia de resultados de investigación:

“Si se llega al nivel de no saber que aquí se hace investigación, por ejemplo ¿Como quieres explicar lo otro?”

“La única visión que puede tener la sociedad de la Universidad es a través de nuestros estudiantes cuando acaban y a través de nuestra investigación cuando se hace difusión de los resultados.”

“Los estudiantes no saben que hacemos investigación.”

“La sociedad no entiende lo que hacemos.”

“¡Es que es muy complicado cambiar! La sociedad es una masa muy grande, cambiarla es muy lento.”

“La tendencia de la universidad ahora es muy difícil cambiarla, porque llevamos unos años, tenemos una historia y nos ven la mayoría como profes y hasta que no cambiemos la idea de que la universidad son más cosas, esto será muy lento. El sector de la discapacidad es muy concreto, cuando es básico cambiar la visión global de lo que se hace aquí, y cuando se vea la visión global, luego podremos decir que dentro de todo esto, evidentemente se tiene en cuenta la discapacidad.”

“La Universidad tendría que estar conectada con la discapacidad pero conectarán si quieren estudiar como estudiantes y cuando salgan ellos darán el ejemplo y después como investigación.”

Por consiguiente, se evidencia la necesidad de que la Universidad realice más esfuerzos en comunicar y difundir sus actividades, aunque se reconoce que la Universidad goza de una gran repercusión y reconocimiento externo:

“Quizás se podrían hacer acciones de comunicación de lo que se hace en discapacidad a nivel de investigación, docencia... Tener un stand en jornadas donde haya asociaciones de discapacidad, no sé “ “Algunas ya lo hacen.”

“Se tienen que difundir los proyectos que se están realizando, no sé como, y a partir de aquí se pueden hacer muchas cosas. Los de discapacidad y todo el resto.”

“Con esta idea de que no se ve la investigación, yo creo que no, creo que la universidad tiene muy buena fama en este sentido y que se da a conocer, cada dos por tres sale por televisión, al gran público. Cuando seamos punteros en accesibilidad, esto ya saldrá, como salen otras cosas. “

Finalmente se manifiesta que la participación social desde las asignaturas se realiza a través de los proyectos finales de carrera:

“Hay una docencia finalista, como es el PFC, que es lo que más acerca el alumno a lo que después tendrá que hacer como profesional e ingeniero y allí creo que es el lugar ideal para hacer estos contactos. Esto se hace.”

“En este sentido, el tema de los proyectos final de carrera yo creo que es un tema con el que se podría apretar muchísimo a la hora de guiar. Se promueven poco o está poco visto o poco valorado que se haga investigación en los proyectos. Sí que hay (refiriéndose al concurso PFC Universia) un tribunal con bastante más sensibilidad en estos temas, pero en todo lo demás, ni se valora, ni se aporta...”

“Esto se hace (referido a la promoción de proyectos en igualdad de oportunidades) porque yo estuve con los premios de PFC Universia. Esto poco a poco está cambiando, yo creo. También hay premios a nivel nacional, este año una escuela también ha dado algún premio... está saliendo poco a poco. Tampoco podemos pensar que hoy está mal y mañana estará perfecto.”

En general, se comprueba que existe mucho desconocimiento sobre como abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado con discapacidad y se pone de manifiesto que el profesorado se siente solo ante este reto. Este desconocimiento se manifiesta en relación a saber de la existencia de los servicios y recursos especializados que ofrece la Universidad y en la creencia que la docencia debe adaptarse siempre a las individualidades del estudiante con discapacidad y que no existe un diseño universal en la instrucción:

“Yo tenía miedo, hubo un momento que no sabía si lo haría bien, si lo haría mal, si me pasaría. ¡Tienes una inseguridad! Porque es una cosa que te ha venido así de repente. Son cosas que se deberían prevenir. Está muy bien tener estudiantes con discapacidad en clase pero sería necesario tener cuatro ideas. Yo fui una mamá hasta que al final vi que eso tenía que cambiar. El primer instinto es proteger.”

“Yo creo que como PDI tenemos muy poca información. No es importante hasta que te pasa alguna cosa.”

“La adaptación no diría que es individual pero casi, porque las necesidades son diferentes. ¿Tengo una persona con este problema? Siempre haré esto ¡no! De alguna forma siempre es individual, de aquí es de donde sale este miedo, ¿no? Porque cuando te llegue un estudiante con discapacidad nuevo, será completamente diferente y habrá que empezar de cero.”

“Yo tuve un alumno con silla de ruedas y nadie me dijo nada, entendí que no tenía que hacer nada, ya le habían asignado un lugar”.

“Mi experiencia es que mayoritariamente los estudiantes aunque tengan algún problema lo que intentan es minimizar la intervención de personas externas e intentar ser uno más, naturalmente con las limitaciones que tienen.”

Existen algunas iniciativas valoradas como muy positivas que se comparten y que eran desconocidas por el resto de personas del grupo. A raíz de la experiencia vivida en estas iniciativas se cree imprescindible contar con los recursos (productos y personas de apoyo) apropiados para llevar a cabo una docencia accesible:

“Yo no me he encontrado estos casos (expresados por el PDI en anterioridad), estoy en la comisión de igualdad de oportunidades, yo sabía con que estudiante con discapacidad tenía que hablar, pero esta información era extraordinaria, a veces no llega a todo el mundo.”

“También hablo con el estudiante y hago un poco de paso intermedio. Por ejemplo, había un estudiante con discapacidad motriz y no sabía que podía disponer de una plaza de aparcamiento. Yo estuve hablando con el centro y ya lo tenían previsto, al cabo de un tiempo ya tenía la plaza. Algunas veces estas cosas a los alumnos les cuesta y esta figura lo que hace es ayudar, no sólo en la parte docente sino también en todo esto.”

“Nosotros hemos hecho un postgrado de comunicación donde hemos tenido veinte personas con diferentes tipos de discapacidad pero hemos tenido unos medios que nos han facilitado mucho el trabajo: un intérprete de signos, emisoras FM, herramientas de ampliación de pantalla para personas con baja visión. Claro, una vez se decide vamos a comunicarlo, tiene que haber una voluntad de no sé qué nivel de organización, de que esto implicará un cierto grado de flexibilidad; tenemos que estar preparados para esto. Es un pez que se muerde la cola. Sí, probablemente es tirarse a la piscina, abrimos y a medida que se avance, nos vamos adaptando e incorporando medios, porque claro, sin medios tampoco te puedes tirar.”

“Yo ha sido la primera vez que me enfrentado a un escenario como éste y ¡claro! con unos medios muy ventajosos, sin un intérprete de signos ¿Como incorporas esto en clases de 140-150? Aquí es donde veo yo una dificultad.”

Se comparte la idea de que es necesario acompañar mejor al profesorado en su tarea pedagógica frente al estudiante con discapacidad, solicitan recibir algún apoyo, formación o información específica y que la Universidad actúe con anticipación. Se sugiere que se informe también cuando un PDI de nuevo ingreso se incorpora a la universidad:

“Estaría bien que a cada profesor, cuando tiene una plaza, te informaran de que servicios tiene la Universidad para que al menos sepas que hacer o donde recurrir cuando te encuentres con esta situación.”

“Es muy importante ir incrementando la información y la formación. Se han hecho cosas...”

“Si cada profesor hiciera un resumen de la vivencia que ha tenido con el estudiante con discapacidad, compartiríamos conocimiento.”

Referente a la cuestión de cómo están incluidos en las asignaturas los contenidos docentes en accesibilidad e igualdad de oportunidades se declara que, en general, no existen estos contenidos. En los estudios de arquitectura existe una asignatura optativa que trata la accesibilidad pero creen que la estrategia correcta sería integrar estos contenidos en las asignaturas de proyectos. En el área de multimedia se trata la accesibilidad web pero también de forma aislada, no integrada en los proyectos de desarrollo web. Sin embargo son conscientes de su responsabilidad como personal docente de formar adecuadamente al estudiantado en materia de accesibilidad, aunque manifiestan que este cambio será lento:

“No, en general no existen, no.”

“En arquitectura existe la asignatura de accesibilidad pero en los cursos de proyectos, de urbanismo o de construcción no se incorpora por nada del mundo. Se incorpora solo cuando el profesor avisa de un no cumplimiento de la normativa pero no se incorpora como diseño universal, es decir, proyectemos ya con la idea de que sea accesible, si no, yo hago mi historia y luego le meto la rampa para poder cumplir. No hay un curso de proyectar directamente así.”

Hay una asignatura que se da de accesibilidad pero es optativa, por tanto, realmente no llega. Hay mucho trabajo por hacer para incorporar esto a la materia de proyectos.”

“A nosotros nos pasa un poco igual, en multimedia se hace accesibilidad en entorno web (pautas, herramientas, como funcionan los lectores de pantalla...) pero se ve como una asignatura, de forma aislada y entonces no se integra en todo el proceso haciendo proyectos de desarrollo web. A veces por una razón de tiempo porque hay que acotar el problema a resolver y no se puede complicar eternamente. Pero sí que haría falta integrarlo en el proceso y dentro del proceso no se integra realmente.”

“Mi asignatura es muy fundamental, la que imparto, y no veo la relación, ¡Quizás está! Nosotros enseñamos mecánica, los principios de la física. ... Pero yo en clase explico el proyecto que tenemos del Ministerio que va sobre aplicar la mecánica en el movimiento humano para mejorar la calidad de vida de lesionados medulares, y en clase a veces hablo, ni si que sea tres minutos para decir que todas estas fórmulas sirven para estudiar el movimiento humano, de esta manera, alguna cosa se dice, pero como contenido que se pregunte en el examen, no.”

“Como docentes somos responsables que la formación de la persona sea la mejor posible y si pensamos que esto debe estar en la formación, pues sí, naturalmente. Pero esto, repito, el cambio será muy lento y ya ha empezado a hacerse con todos estos medios.”

En respuesta al modo como deberían incluirse estos contenidos docentes, se muestran contrarios a forzar la inclusión de estos contenidos de forma obligatoria, la opinión generalizada es que se incorporarán de forma progresiva, lenta y natural. Este proceso dependerá de la información, formación y concienciación por parte del personal docente (incluyendo todos los niveles de mando):

“...Cuando explicó esto, vi que todavía nos queda mucho por aprender, en el sentido de no es que tengamos que pensar como resolver un problema, es que desde el origen ya tenemos que asumir que eso será utilizado por una

variedad de personas y que no es una cosa a pensar a posterior. Pero para esto, es que nos tiene que cambiar la mentalidad, hasta que esto no lo tengamos incorporado de manera intrínseca, no lo cambiaremos porque siempre son añadidos: ah! ¿Y desde el punto de vista de la sostenibilidad? ¿Y desde el punto de vista de la accesibilidad? ¿Y desde el punto de vista de no sé qué? Y vas añadiendo, añadiendo... y no."

"En esta línea iba yo, tampoco se tiene que forzar que en cada asignatura tenga que salir. Cuando hubo lo del medio ambiente, a mi me dio la sensación que si no metías en tu asignatura alguna cosa de medio ambiente, vendría alguien y te diría, ¡tú eres un no sé que y un no sé cuantos!

"Sí, es como en los proyectos final de carrera que obligan a poner el capítulo de medio ambiente y a veces lo tienes que meter forzadísimo porque si no te rechazan el proyecto. No tiene sentido."

"Es que es, punto. Y cuando es, se explicará y estará como una cosa natural, y hay que cambiar la mentalidad para llegar allí porque lo otro son parches y lo que consigues es que mucha gente lo vea igual, como un parche."

"Se debería integrar de forma normal en función de lo que se haga."

"Tiene que fluir poco a poco. Yo no creo que tú puedas ser capaz de ver todo un temario o todo un plan de estudios"

"Yo creo que es un tema que el profesor esté concienciado a la hora de guiar, de concienciar, más que realmente que haya la temática de accesibilidad, tiene que estar en todas partes".

"Yo, lo siento, no quiero ser pesimista pero creo que los que están arriba (referido al profesorado que diseña y tiene una posición de mando y dirección), pues son como nosotros pero tienen la mala suerte de estar allá arriba. Y ¿qué les pasa? Lo que decía antes, pues que les falta información."

“Tiene que entrar de forma natural en la docencia, yo no sé como en mi asignatura que es electrónica pueda entrar esto de forma natural, quizás en arquitectura sí.”

“Gracias a la crisis el nivel de trabajo ha disminuido (en arquitectura) y ahora hay más necesidad de innovar... En los últimos años ves que se interesan por más técnicas, sostenibilidad, accesibilidad... ahora empieza porque lo otro se ha acabado, se tienen que buscar nuevos recursos y además son necesidades reales de la sociedad.”

“¿Pero hay una normativa de accesibilidad y se tiene que cumplir?” “Sí, a nivel de normativa va muy avanzada, pero yo lo decía en el sentido de la universidad, yo creo que la universidad debería ir por delante de la normativa, tendría que pedir mucho más, de que todo sea 100% universal o mucho más adaptable, no tiene que ser las 30 plazas que te pide la normativa. Y en este sentido, la universidad en muchos ámbitos, excepto profesores especializados que sí que lo promueven mucho, están por detrás de la normativa todavía.”

Se afirma que la primera motivación para realizar proyectos en esta área es personal y que realmente motivan y satisfacen más que otro tipo de proyectos, además se percibe como un área con posibilidades porque es políticamente correcto y con oportunidades reales de financiación. Se afirma que la vertiente tecnológica de esta área es emergente y en crecimiento. No sucede lo mismo desde la vertiente de la arquitectura donde la accesibilidad no se ha tratado como una cuestión de innovación o investigación. En cuanto a comprobar si las investigaciones en este ámbito están conectadas con la sociedad, se comenta que lo están específicamente con centros de salud:

“Efectivamente se hace investigación porque hay financiación pero la motivación inicial para pedir ese proyecto no es por la financiación, es personal. También existen centros de investigación especializados en esta materia y es más fácil llegar a la sociedad así que si vas solo gracias a la infraestructura que hay detrás.”

“Sí, te satisfacen más este tipo de proyectos.”

“Sí es así, la primera motivación es personal.”

“Es un tema que con proyectos nacionales y europeos tienes más probabilidades de tener financiación que otros. “

“Es políticamente correcto” (refiriéndose al ámbito).

“Los congresos de ingeniería biomédica está proliferando mucho y cada vez hay más gente, más grupos. A nivel de estado español, al menos en mi ámbito va saliendo cada vez más que investigue”.

“La investigación está conectada más que nada con centros de salud, al menos nuestra experiencia.”

“Yo es un feeling, no soy capaz de decir si es verdad o no pero tengo la sensación de que desde el punto de vista de la investigación, los proyectos sí tienen más en cuenta estos temas. Tengo la sensación que cuando uno quiere innovar o quiere hacer algo, se pone objetivos de facilitar la vida a los otros en algún momento.”

(La accesibilidad en arquitectura) No es un tema que se valore, no entra más allá de la rampa, no se habla. Yo he estado en otra universidad en Suecia y he visto proyectos y el tema era propiamente la accesibilidad en sí, había investigación en accesibilidad y aquí algunos proyectos premiados no es que traten de accesibilidad sino que han adaptado bien estos temas”.

Como resultado de estas investigaciones se pone de relevancia la necesidad de transferir los resultados para universalizar las soluciones técnicas y contribuir al abaratamiento de sus costes en beneficio de todas las personas, con o sin discapacidad.

“Uno de los grandes problemas de la discapacidad o de la diversidad funcional afuera es este hecho de que es muy caro. Al final todas las cosas tienen un coste... Muchas de las soluciones que se utilizan... El día que se consiga enfocar la investigación, y no se puede hacer en todos los casos, pero de forma generalista pero que después pueda tener la aplicación en las personas con discapacidad, las personas con discapacidad tendrán más acceso a estas soluciones de forma más económica.”

(PcD) *“Se tiene que enviar este mensaje, que sirve para todos, no sólo para las personas con discapacidad.”*

En respuesta a cómo la Universidad podría incrementar este tipo de proyectos de investigación, se cree que si se pretende promover esta área es la sociedad quien lo vehicula a través de las convocatorias nacionales o europeas. La Universidad puede reforzar líneas de investigación concretas a través de la convocatoria de ayudas internas pero se aclara que la Universidad no organiza la investigación en un determinado tema ya que estas decisiones se producen a nivel individual por parte del personal docente. Se destaca que lo que exige la Universidad es la financiación procedente de estos proyectos:

“¿Qué puede organizar la universidad bajo este punto de vista? Si tú lo haces o no lo haces, al final es una decisión, a día de hoy, propia.”

“La Universidad lo que te pide es que hagas proyectos, para que entre dinero porque se necesitan ingresos porque si no esto se hunde económicamente. Ahora mismo es lo que pide, no pide nada más.”

“Si la sociedad en general quiere promoverla, es muy fácil, proyecto de la UE hay una línea estratégica que es discapacidad y hay dinero, si el Ministerio lo quiere hacer, aquí habrán proyectos y la gente que quiera hacer, dirá, allí hay proyectos. Es decir, saldrá de forma natural pero lamentablemente siempre hay un componente económico.”

“La universidad lo que puede hacer por ejemplo es sacar ayudas para fomentar nuevas líneas de investigación, pero más que eso no sé como podría influir porque es verdad que la investigación es un tema optativo tuyo.”

“Yo desde que hice mi proyecto final de carrera hasta ahora no he tenido ningún problema para trabajar por motivaciones personales en temas de ingeniería biomédica.”

La opinión y percepción del personal de administración y servicios

El grupo focal de personal de administración y servicios estuvo compuesto por 8 personas provenientes de diversos campus y servicios, tal como se describe en la siguiente tabla:

Tabla 3. Participantes en el grupo focal de personal de administración y servicios

Nº	Género	Discapacidad	Servicio	Centro docente	Campus
1	M	--	Servicio de Desarrollo Profesional		Campus Nord, Barcelona
2	H	--	Centro de Transferencia de Tecnología		Campus Nord, Barcelona
3	M	--	Servicios TIC	Facultad de Informática de Barcelona	Campus Nord, Barcelona
4	M	Visual	Servicio de Comunicación y Promoción		Campus Nord, Barcelona
5	M	--	Secretaría académica	Facultad de Informática de Barcelona	Campus Nord, Barcelona
6	H	--	Unidad de Coordinación del Campus Nord		Campus Nord, Barcelona
7	M	--	Servicio de Bibliotecas, Publicaciones y Archivo		Campus Nord, Barcelona
8	H	--	Oficina de Sistemas de Información		Campus Nord, Barcelona

En cuanto al tratamiento de la discapacidad se denuncia una falta de sensibilización generalizada sobre las cuestiones referentes a la discapacidad

y se cree necesario aprender como debe ser el trato con las personas con discapacidad:

(PcD) *“Es un poco duro tirar adelante, porque... todavía encuentras mucha gente que cuando ven una persona ciega se apartan, eh! ¡Qué yo no tengo la lepra! ¡Simplemente no veo! O ves que tienen una conversación, vas tú por la calle, paran de hablar y cuando ya ha pasado un rato que tú ya has pasado, continúan hablando. O bien el comentario de turno: ¡Ay! ¡Pobrecita! ¡Esto?? A ver, en el siglo que estamos ya lo encuentro un poco fuera de lugar. Y esto lo padeces, día a día, día a día... y escucha, llega un momento que dices: ¡ostras tú!”*

(PcD) *“... Siempre se encuentran así, incluso mentalizándolos, la persona con discapacidad, si es un grupo de 19 personas y yo, por ejemplo, el grupo y yo, yo quedo atrás, ¡siempre! Siempre atrás.”*

(PcD) *“... A veces te cabrea que una persona te coja como si fueras un paquete y ya está, oye, primero que somos personas y ... dejemos de buenas intenciones, si realmente la cosa más sencilla del mundo, si realmente tú quieres ayudar a una persona, en principio te tienes que acercar y preguntarle: ¿necesita ayuda? Porque a lo mejor tu forma, si no sabes como hacerlo, lo haces mal.”*

“Lo que pasa es que la gente no sabemos como actuar ... cuesta tener un protocolo porque no entra dentro del día a día.. ”

“No hay mala fe, pero nos tienen que dar una educación para saberlo tratar.”

“... Yo creo que nos falta mucha sensibilización, pero muchísima.”

La persona con discapacidad del grupo manifiesta no sentirse discriminada en la Universidad aunque a veces se producen algunas situaciones que la excluyen:

(PcD) *“Aquí no pasa (referido a la discriminación), en mi grupo de trabajo, no. ¡Ahora! Tengo una bronca pendiente aunque pequeña, amistosa, agradable: que han puesto una pizarra en la oficina y... ayer apuntaron una cosa y a mí nadie me lo dijo y yo, como si fuera el paleta de turno,*

¿no? Perdona que no te lo hemos dicho, que lo han puesto en la pizarra, vale! Todo el mundo ve la pizarra, y yo ¿qué? ¡Qué imagen que di! ... Es como si yo no estuviera trabajando allí."

La opinión generalizada es que la igualdad de oportunidades no es una cuestión prioritaria en la universidad, se percibe como una cuestión residual y anecdótica, aunque al mismo tiempo se ve también como una oportunidad y como una característica que otorga calidad en la prestación de un servicio:

"Yo creo que la igualdad de oportunidades no es prioritaria para las universidades y menos ahora, desgraciadamente."

"Creo que hay temas que siempre se han visto como residuales y quizás desgraciadamente no se le dará la importancia hasta que los resultados no empiecen a demostrar cosas diferentes."

(PcD) *"¡Pues es abrir campos! Porque si tú adaptas para las personas con discapacidad y das oportunidades, estás abriendo puertas del todo. ... Yo pienso que se abriría más y hay muchos campos de trabajo y sería una fuente que también fomentaría la empresa, trabajos, etc...".*

"Yo más que un derecho, lo veo como una parte humana... igual que cuando a ti te viene un alumno y te pregunta donde está el aula y le explicas, también es humano que si te viene una persona que tiene una discapacidad visual o auditiva o lo que sea, sepas cómo te tienes que comportar."

"Yo creo que la parte humana que decías es que uno tenga la predisposición a hacer bien su trabajo y a atender lo mejor se que pueda..."

"La gente lo ve como algo tan anecdótico pero claro yo pienso que esto es culpa de la sociedad y de la universidad que no se potencie que esta gente llegue a la universidad y dar facilidades."

No obstante se reconocen las actuaciones realizadas en la Universidad a favor de la igualdad de oportunidades (formación, mejoras de accesibilidad, adaptaciones para el estudiantado con discapacidad) pero se manifiesta que

todavía queda mucho camino por recorrer y que será necesario contar con los recursos materiales apropiados para garantizarla:

“Nosotros hemos empezado a dar formación desde los dos puntos de vista: desde las TIC (formaciones dirigidas a mejorar las web, los documentos, etc.) y desde el punto de vista de habilidades...”

“...porque hacemos una actividad muy bonita de sensibilización a las personas que dan atención directa y una de las pruebas es hacer una simulación que la gente va en silla de ruedas, van con bastón y los ojos tapados... Yo creo que es una de las más enriquecedoras que hacemos, es como reacciona la gente cuando está en la piel de una persona con discapacidad.”

“...físicamente en la biblioteca en la medida de lo posible hemos ido adaptando todo, yo creo que este esfuerzo en otros ámbitos también se ha hecho.”

“...La página web intentamos que sea accesible pero este es el ABC de lo que vamos siguiendo siempre, a partir de aquí no...”

“...Sí que cuando se adquiere un software nuevo se miran cosas de usabilidad que está relacionado, pero tampoco es que diga que está en la orden del día o se dejará de coger un producto porque no es accesible, es una cosa bastante relativa, sí que se piensa en esto pero no es prioritario.”

“Lo que tenemos es que los alumnos que tienen discapacidad, pues cuando se matriculan, siempre revisamos las aulas que les han tocado,... si les toca la aula de abajo que necesitan el ascensor como está roto a menudo, les hacemos un cambio y les cambiamos el aula para ahorrarnos el ascensor, para el chico que necesita la pantalla, también... es como un protocolo que yo hago para anticiparme para que no llegue el primer día de clase y se tenga que mover todo...”

“Se está haciendo algo, pero cuesta mucho... ¿El ascensor está roto? ¿No puede venir nadie a repararlo? No. Es que tengo personas en sillas de ruedas que tienen que bajar! Que den la vuelta al edificio.”

“... pero claro para poder atender bien necesitas unos materiales, una formación y todo eso viene de la organización y entonces, sí que conviene que como personas tengamos esta predisposición pero también conviene que la organización se ponga un poco las pilas.”

(PcD) “...Porque ahora claro, ¡haz esto! ¡Haz aquello! ¡Intégrate! Pero te faltan herramientas.”

“...Por eso, hay veces que la Universidad sí que pone un pequeño grano de arena como puede ser esta actividad, y son las personas las que no lo hacemos, ¿por qué? Porque por la situación en la que estamos ahora, porque la información no llega...”

“Yo no entiendo como hay tan pocos estudiantes con discapacidad en la Universidad, nosotros en dos bibliotecas pusimos unos equipos informáticos adaptados ¡Pues no lo ha utilizado nadie! ¿Como es posible que... nadie, en cuatro años, lo haya pedido? No es normal que no haya más gente...”

“Esta persona no tenía acceso al parquin y nosotros le decíamos, tú dinos donde te va bien y te ponemos allí el vado! En este caso sí que se le dio mucha facilidad.”

Por otra parte se evidencia la necesidad de regular las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades con políticas, directrices y protocolos para evitar que dependan únicamente de la existencia de subvenciones, de reconocimientos externos o de la actitud voluntariosa de las personas que forman parte de la Universidad. De esta manera se podría exigir un cumplimiento real y el progreso será mayor:

“...es triste ver que estos temas se mueven porque vienen subvenciones y si no viene, ¿qué?”

“Directrices no tenemos pero sí que es cierto que lo miramos, lo tenemos presente...”

“Sensibilidad cuando viene alguien (con discapacidad) lo intentas pero por voluntad, comportarte lo mejor posible o ayudarlo lo máximo si necesitan el ascensor, lo que sea,... pero como facultad no hay (se refiere a directrices).”

“Es que la verdad es que no piensas en esto... Estás metido en tantas cosas y no tienes un protocolo que te diga... ¡Si estuviera pautado! No te sale a ti pero alguien te hace pensar en ello... Claro, no es tu tema.”

“Para mi, se tiene que impulsar desde una directriz, una política, unas ganas... No lo tenemos que hacer por un premio, porque hay una subvención, porque ahora tenemos que publicar una memoria y en la memoria tenemos que salir dentro del ranquin de las mejores universidades... No nos movamos por esto, no, lo tenemos que hacer porque si yo trabajo en gestión académica y trabajo con alumnos tengo que dar un buen servicio. Creo que aquí es donde se tiene que hacer un cambio cultural todos que poco a poco se está haciendo, mi visión no es negativa pero creo que falta mucho.”

“...La idea de que todos estos temas, dejarlos a un tema de voluntad, ¡Ostras, se debería hacer! Debería estar pautado... Entonces, como esto no está regulado y no está normalizado y si lo está, se lo pasan por la torera y si se lo han pasado por la torera, ahora en tiempo de crisis todavía más, ¡Claro!...”

En cuanto al abordaje de la igualdad de oportunidades en la gestión se sugieren diferentes ideas para progresar: trabajar desde la interdisciplinariedad con dinámicas de trabajo más globales y abiertas, compartir la información, ofrecer servicios especializados en accesibilidad e igualdad de oportunidades que asesoren el resto de servicios internos y diseñar correctamente las campañas de sensibilización:

“...a veces faltaría tener una visión más global, un trabajo más global, unos grupos de trabajo más globales y una información más global.”

“Pero estamos en una educación de que esto es mío y tú haz lo que quieras pero este trocito no me lo toques.” “Esto es lo que se debería romper”.

“El carácter de la igualdad de oportunidades es interdisciplinario.”

“La Universidad lo primero que debería hacer es inculcar e incorporar dentro de sus enseñanzas como asignaturas obligatorias toda esta temática, porque formaría parte de la sensibilización, el personal docente se sensibilizaría, de rebote llegaría al PAS que ya estamos haciendo cosas pero haríamos más cosas y así.”

“Estamos relativamente sensibilizados con el tema, lo que pasa es que, claro no es nuestro negocio (referido a que no es objeto de su servicio)...Yo entiendo que deberían ser las unidades de la Universidad en cada uno de sus ámbitos que asesoraran a todo el mundo,... debería haber una serie de protocolos,... no entiendo como ahora mismo no están normalizadas...y entonces te pasan a ti la patata caliente cuando no es lo tuyo y la buena voluntad la tiene todo el mundo! Pero no...”

“A veces lo que nos pasa es que no compartimos experiencias, yo creo que dentro de la casa se están haciendo cosas muy chulas y hay unidades que están haciendo cosas muy bonitas y ni nosotros mismos lo sabemos...Podemos aprender de vosotros porque tenemos gente muy válida dentro de la Universidad que están súper motivados y tenemos la manía de ir a buscar fuera porque lo hacen mejor.”

(PcD) *“A ver, yo tengo mi lugar de trabajo adaptado pero sí que se podría hacer muchas cosas más... trabajan conmigo y pueden dar fe de muchas cosas... Yo creo que se podría hacer, pero claro se tiene que poner en marcha, claro una persona sola, no...”*

“...Hay veces que todas estas contraórdenes te hacen desmotivar... esto te hace tirar para atrás, que los temas no tengan la potencia... Hay veces que los procesos de sensibilización no se diseñan con cuidado...”

“Y además ves directrices diferentes,... ¿a que estamos jugando?”

En cuanto el acceso de personas con discapacidad al colectivo de PAS en la Universidad se observa que es todavía muy inferior a lo que debería ser. Para incrementar su presencia, se afirma que las pruebas de acceso y selección, reguladas por ley, garantizan ya la igualdad de oportunidades, aunque existen

divergencias de opinión. No obstante se manifiesta que sí se podrían hacer mayores esfuerzos a la hora de publicitar los concursos entre colectivos de discapacidad para fomentar más su participación. También se añade la idea de influir en la subcontratación para promover aquellas empresas que respetan y fomentan la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad:

“La normalidad no es ésta, aquí debería haber mucha más gente.”

“Las personas con discapacidad representan ahora un 0,5% del total de las personas que hay en la universidad.”

“Yo lo de la discriminación positiva, no sé, no lo veo tan aberrante”.

“Eso lo puedo decir yo y asegurar que las pruebas de acceso a la Universidad están reguladas y garantizan la igualdad de oportunidades.”

“Una cosa es que cuando uno haga la promoción, focalices la promoción en ciertos sectores y entonces se te inscribe más gente del sector donde te has promocionado, y la otra cosa es decir, mira de entre la gente que me he promocionado elijo éste porque tiene una discapacidad, esto yo no lo encuentro bien. Creo que tú haces unas pruebas y tiene que entrar quien hace mejor las pruebas, de hecho es la idea.”

“Yo creo que esto es el movimiento de la sociedad y cada uno va hacia un lado y eso ya no es que la organización diseñe lugares de trabajo específicos... Si hay un concurso, facilitar que la información llegue, lo veo más correcto.”

“Pero sí que en el caso de la subcontratación... cuando se escoged más puntuación a las empresas (que integran la IO).”

La adaptación del lugar de trabajo es una cuestión que genera miedos e inseguridades:

“Se hizo en concurso... y durante los exámenes se presentó una chica con discapacidad, no aprobó, pero yo pensaba mientras duraron las pruebas, ¿y si aprueba, como adaptaremos nuestros procesos de trabajo, como lo haremos? Realmente asustaba un poco la situación.”

(PcD) *“A mi la adaptación de mi lugar de trabajo lo ha hecho la ONCE, la Universidad no se ha tenido que preocupar, no he recibido ningún servicio especial.”*

Se coincidió en la necesidad de invertir más esfuerzos en la comunicación y promoción internamente y externamente de las cuestiones referidas a la igualdad de oportunidades por razón de discapacidad:

“Tengo la sensación con la información que me llega, y es más por género que por discapacidad.”

“Supongo que la Universidad debería promocionar que se trata de una universidad concienciada, adaptada en la medida de las posibilidades...”

“Pero es que no se da a conocer mucho (la accesibilidad y las adaptaciones), la gente (con discapacidad) se lo encuentra todo de nuevo y se pregunta, la adaptación ¿donde está?”

“Pero muchas veces esta información no llega porque yo que estoy relacionado con mantenimiento, si dices que el ascensor no funciona y no comentáis que es necesario para una persona con discapacidad, pues ya irán cuando irán.”

“Hay que promocionar externamente e internamente porque el problema también lo tenemos dentro porque yo estoy conociendo esta acción... porque me lo estás diciendo. ¡Si nosotros que estamos dentro del mismo colectivo de la Universidad no sabemos esto! Quizás tenemos una burbuja tan grande de información pero claro, ¡esto se debería promocionar mucho más!”

“Hombre, igual que hay el apadrinamiento que vas a una escuela y promocionas la Universidad, ¿sabéis? Pues esto mismo hacerlo en ámbitos de asociaciones... en ámbitos donde haya una masa importante de personas con discapacidad y promocionar un poco las opciones.”

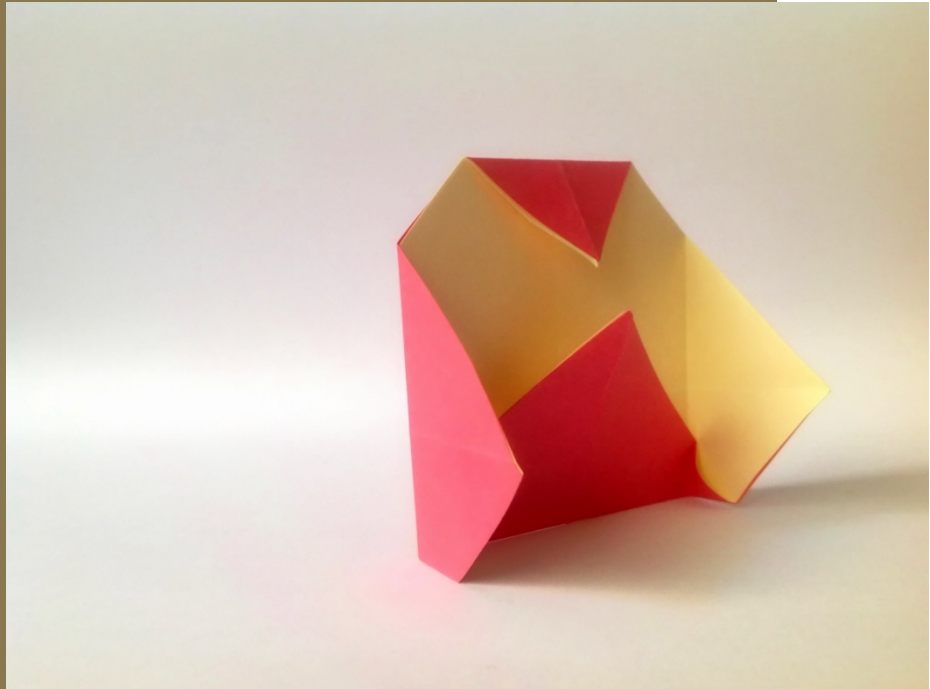
“La clave es que sean más temas del día a día, si no lo fomentas no entra en este estadio.”

La opinión del personal especializado en igualdad de oportunidades en la Universidad

Los argumentos profesionales, en cambio, se extraen de las conclusiones que fueron alcanzadas en las *Jornadas sobre la inclusión de los estudiantes con discapacidad en la universidad: necesidades y demandas*, celebradas en Madrid los días 13 y 14 de mayo del año 2011 de la mano de la UNED, y son las siguientes:

- En nuestro país existe un marco legislativo suficiente para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario, pero se precisa una mayor concreción y la previsión de mecanismos para su cumplimiento.
- Es necesaria una mayor coordinación en todos los niveles (administración general y autonómica, universidades entre sí y con otras instituciones educativas, servicios y departamentos internos...etc.) para mejorar la eficacia de las acciones que se pongan en marcha.
- Esta coordinación pasa también por un mayor contacto entre las universidades y el mundo asociativo (detección de necesidades, recursos, empleo y prácticas profesionales).
- Existe poca información estadística y poca investigación acerca de los estudiantes con discapacidad en las universidades, por lo que es necesario impulsar el estudio de estas cuestiones, por ejemplo a través del Foro para la Inclusión Educativa del Estudiantado con Discapacidad.
- Las universidades deben trabajar por garantizar la accesibilidad universal y el diseño para todos en los planes de estudio, antes que por los ajustes y adaptaciones particulares que suelen acentuar la diferencia.
- Es necesario fomentar las acciones de sensibilización y formación de la comunidad universitaria en relación con la diversidad funcional y la inclusión educativa. En este ámbito resulta fundamental la implicación del profesorado universitario.

- Cada persona con discapacidad es un individuo situado en un contexto familiar y social, por lo que sus necesidades y los recursos y ajustes necesarios deben ser evaluados y decididos en cada caso.
- Resulta determinante la información y la orientación a las personas con discapacidad que desean acceder a los estudios universitarios.
- Una vez producido el acceso, es fundamental el diseño de programas de acogida y de seguimiento a lo largo de la carrera.
- Se valora como muy positiva la incorporación de tutores específicos, mentores, acompañantes, que podrán ser voluntarios o personal cualificado según las necesidades y posibilidades.
- También se valora como imprescindible la dotación de ayudas técnicas y recursos de apoyo, así como la utilización de las TIC y de recursos audiovisuales, siempre que todos ellos cumplan los requisitos básicos de accesibilidad.

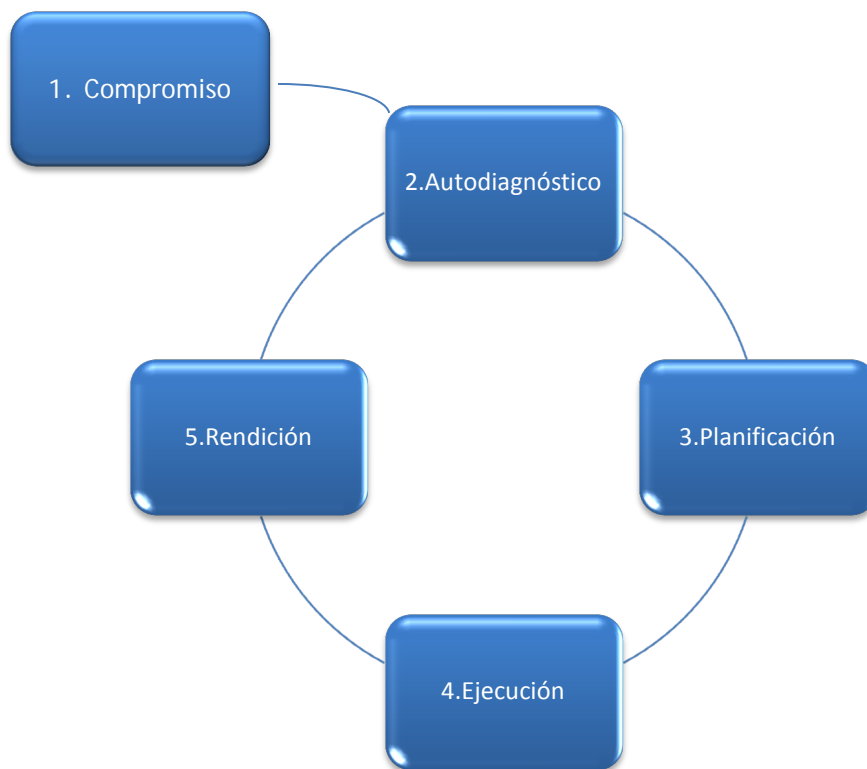


PARTE 2:
.....
**Implementación
de la RSU-D**

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA RSU-D

La implementación de la RSU-D en la Universidad se debe articular con la estrategia institucional global de modo que se integre en ella e impregne todos sus ámbitos, políticas y procedimientos.

Figura 4. Ciclo de implementación y mejora continua de la RSU-D. Fuente (Vallaes, y otros, 2009)



El proceso (Vallaes, y otros, 2009) para llevar a la práctica la estrategia de RSU (y en consecuencia, también la de RSU-D) se podría dividir en cinco fases, cuatro de las cuales son cíclicas para asegurar la mejora continua. La fase inicial e imprescindible para arrancar este proceso es contar con el compromiso institucional, luego se debe emprender una fase de autodiagnóstico que permita conocer la situación presente en la Universidad, seguidamente se debería planificar las nuevas actuaciones, ejecutarlas y finalmente rendir cuentas o socializar esta información.

En cuanto a la fase inicial del compromiso su objetivo es justamente afianzar unas bases sólidas que sustenten la viabilidad y sostenibilidad de la RSU-D. No

se trata de añadir “algo más” a la estrategia institucional de la Universidad ni de realizar acciones sociales solidarias, se trata de que esté impregnado de una forma natural y transversal en toda la estrategia de la Universidad. Esto es imperioso en el ámbito de la discapacidad ya que a menudo se realizan actuaciones aisladas carentes de esta visión de conjunto necesaria.

Este compromiso debe extenderse a todos los niveles de la Universidad, desde la oficialización a nivel estratégico hasta la implicación de toda la comunidad universitaria. Por ello la articulación de la RSU-D debe pasar necesariamente por la ejecución de procesos de participación para que toda la comunidad pueda expresarse e interiorizar la nueva estrategia. Asimismo, es necesario crear un equipo transversal en la institución que tenga legitimidad y autoridad para liderar correctamente la implementación de la RSU. Es recomendable que en este equipo se cuente con la participación de personas con discapacidad de la Universidad.

La fase del autodiagnóstico es básica para conocer la situación de partida de la Universidad y detectar cuales son sus fortalezas y debilidades, pero también puede ser muy útil para alcanzar ese objetivo de interiorización por parte de toda la comunidad universitaria. El autodiagnóstico servirá entonces no sólo para hacerse una idea del contexto inicial sino que se convertirá en la excusa para generar la autoreflexión, el debate y el aprendizaje interno de toda la comunidad respecto a estos temas. Por ello Vallaeyts recomienda que sea la propia Universidad la que se analice a si misma y no deje esta fase en manos de otros agentes externos. Las herramientas que propone utilizar para identificar los resultados obtenidos en la Universidad sobre estos temas pero también para recoger las percepciones y las expectativas de las personas que la forman son la realización de grupos focales, encuestas y entrevistas. Para obtener una respuesta rica y válida se debería asegurar asimismo la participación de personas con discapacidad en los diversos grupos de interés internos y externos.

Una vez recogida toda esta información será necesario procesarla para facilitar su análisis, y a partir de él, planificar las actuaciones a realizar según las prioridades detectadas. Esta priorización, su motivación y la descripción de las actuaciones seleccionadas deberán ser comunicadas a los grupos de interés internos y externos en aras de lograr la máxima transparencia e implicación de la comunidad, puesto que la comunicación iniciada en la fase de autodiagnóstico a través del trabajo participativo no puede ser detenida en este punto. Para buscar esta retroalimentación se pueden utilizar diversos canales (charlas informativas, noticias en el sitio web, reuniones, etc.) pero

todos ellos deben asegurar la accesibilidad para que puedan ser utilizados en igualdad de condiciones por parte de todas las personas.

El siguiente paso es la ejecución de las actuaciones seleccionadas y comunicadas, es decir, llevar a la práctica las mejoras detectadas. En esta fase de ejecución se deberían aprovechar las motivaciones surgidas entre la comunidad gracias al trabajo realizado en las fases anteriores y confiar el desarrollo de proyectos y objetivos a personas con un nivel de entusiasmo e implicación elevado. Para ello, los niveles de autoridad de la Universidad deben apoyar estas acciones y facilitar su consecución.

Finalmente, la última fase tras la ejecución de las actuaciones debe ser la rendición de cuentas que tiene por objetivo, por una parte, compartir y comunicar el logro de las mejoras a todos los grupos de interés y por otra, evaluar y retroalimentar el ciclo en pos de la mejora continua. Esta rendición se convierte pues, no sólo en un instrumento de comunicación, sino en un instrumento de autoaprendizaje institucional y de consolidación de la estrategia de RSU-D. Esta fase se materializa en la redacción y publicación de una memoria o informe de RSU accesible que debe contener los resultados del autodiagnóstico, las acciones emprendidas, los resultados obtenidos y las recomendaciones de futuro. Esta última fase en el proceso de implementación debe servir para crear confianza y entusiasmo, reconocer y valorar las buenas prácticas, promover la responsabilidad de la comunidad en busca de la excelencia y la mejora continua, fomentar la autocrítica institucional y dotar a la estrategia de RSU de sostenibilidad futura.

CUESTIONARIOS DE AUTODIAGNÓSTICO EN RSU-D

La voluntad de este apartado es aportar un instrumento rápido de autodiagnóstico que permita una reflexión inicial sobre las implicaciones de la incorporación de la dimensión de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal en la estrategia de RSU de su Universidad.

Se estructura en cuatro cuestionarios, uno por cada eje de gestión, que contienen diversas preguntas, todas ellas acompañadas por una explicación sobre su alcance temático. Las respuestas se han establecido en una escala del 0 al 4, donde 0 es la puntuación más baja y 4 la puntuación más alta. El

objetivo de este tipo de respuesta es poder valorar, no sólo si se gestionan o no aspectos de RSU-D, si no también conocer su grado de madurez e implementación en la Universidad. Las categorías de cada tipo de respuesta son las siguientes:

Tabla 4. Cuestionario: tipos de respuestas y su puntuación

Respuesta	Puntuación
<p>No hay gestión</p> <p><i>La Universidad no realiza ningún tipo de acción al respecto.</i></p>	0
<p>Se gestiona de una manera informal y de forma puntual.</p> <p><i>La Universidad realiza acciones al respecto de la pregunta pero éstas son aisladas y esporádicas.</i></p>	1
<p>Se gestiona de manera formal y generalizada pero no se recoge información.</p> <p><i>La Universidad siempre realiza esas acciones al respecto de la pregunta porque forman parte de una planificación y normativa establecida aunque no se recogen indicadores.</i></p>	2
<p>Se gestiona de manera formal y generalizada y se recoge información.</p> <p><i>La Universidad siempre realiza esas acciones al respecto de la pregunta porque forman parte de una planificación y normativa establecida y además se recogen indicadores.</i></p>	3
<p>Se gestiona de manera formal y generalizada recogiendo indicadores que permiten implementar acciones de mejora continua.</p> <p><i>La Universidad siempre realiza esas acciones al respecto de la pregunta porque forman parte de una planificación y normativa establecida, se recogen indicadores y se utilizan para optimizar el proceso.</i></p>	4

Al final de cada cuestionario se ofrece un solucionario que, con la suma de las respuestas obtenidas, facilita el autodiagnóstico para determinar cómo se implementa la RSU-D en cada eje de gestión de la Universidad. Sería deseable obtener una buena puntuación en todos los ejes de gestión evaluados para poder afirmar que se trata de una Universidad socialmente responsable en términos de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal.

Tabla 5. Cuestionario del Eje Institución Responsable-D

Eje Institución Responsable-D	Respuesta
Accesibilidad	
<p>1. ¿Se garantiza la accesibilidad de las infraestructuras e instalaciones de la Universidad?</p> <p><i>Se requiere saber si se realizan acciones para conseguir, mejorar o preservar la accesibilidad de todos los recursos físicos de la Universidad.</i></p>	
<p>2. ¿Se garantiza la infoaccesibilidad de los sistemas de comunicación e información?</p> <p><i>Se requiere saber si se realizan acciones para conseguir, mejorar o preservar la accesibilidad de todos los recursos tecnológicos y de comunicación de la Universidad.</i></p>	
<p>3. ¿Se facilita el transporte público y privado accesible para poder acceder a la Universidad?</p> <p><i>Se precisa saber si se realizan acciones para asegurar la movilidad de aquellas personas con discapacidad que utilicen un medio de transporte público o privado para acceder a la Universidad.</i></p>	
Servicios	
<p>4. ¿Se garantiza la accesibilidad en los servicios que ofrece la Universidad para permitir que cualquier persona con discapacidad pueda utilizarlos en igualdad de condiciones?</p> <p><i>Se refiere a si los servicios que ofrece la Universidad tienen en cuenta la accesibilidad para asegurar que las personas con discapacidad puedan utilizarlos con normalidad.</i></p>	
<p>5. ¿Se ofrecen servicios específicos de atención al personal con discapacidad de la Universidad?</p> <p><i>Se refiere a si existen servicios concretos para atender las necesidades específicas del personal de la Universidad para facilitar que su ejercicio profesional se realiza en igualdad de condiciones que el resto de personal sin discapacidad.</i></p>	
<p>6. En la selección de proveedores, ¿se priorizan aquellos que respetan la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal?</p> <p><i>Se pretende saber si la Universidad influye en su grupo de interés de proveedores fomentando la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal.</i></p>	

RRHH	
<p>7. ¿Se tienen datos sobre el personal con discapacidad presente en la Universidad?</p> <p><i>Se pretende saber cual es la presencia de personas con discapacidad en la plantilla de personal docente e investigador y de personal de administración y servicios.</i></p>	
<p>8. ¿Se incluyen adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en los procesos de selección y promoción?</p> <p><i>Se pretende conocer si existen mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en los procesos de selección y promoción.</i></p>	
<p>9. ¿Se realizan procesos de readaptación profesional para garantizar la igualdad de oportunidades para aquel personal con discapacidad sobrevenida en la Universidad?</p> <p><i>Se quiere conocer si la Universidad en su gestión de los recursos humanos facilita la adaptación de los lugares y perfiles de trabajo a las personas con discapacidad sobrevenida.</i></p>	
<p>10. ¿Se gestionan las posibles situaciones de discriminación en el trabajo que pudieran producirse por motivos de discapacidad?</p> <p><i>Se pretende conocer si la gestión de los recursos humanos de la Universidad tiene previstos los canales necesarios para evitar la discriminación por motivos de discapacidad por parte del personal.</i></p>	
<p>11. ¿Se tienen en cuenta las especificidades derivadas de la discapacidad que puedan afectar a los sistemas de prevención de riesgos laborales?</p> <p><i>Se refiere a conocer si la política y gestión de la prevención de riesgos laborales tiene en cuenta la dimensión de la discapacidad.</i></p>	
<p>12. ¿Se realizan cursos de formación para personal docente e investigador en materia de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal?</p> <p><i>Se pretende conocer si la materia de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal forma parte del programa formativo interno del personal docente e investigador.</i></p>	
<p>13. ¿Se realizan cursos de formación para personal de administración y servicios en materia igualdad de oportunidades y accesibilidad universal?</p> <p><i>Se pretende conocer si la materia de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal forma parte del programa formativo interno del personal de administración y servicios.</i></p>	

<p>14. ¿Se cuenta con la participación de personas con discapacidad en los órganos directivos, de representación o de consulta de la Universidad?</p> <p><i>Se pretende saber si se vehicula la participación y opinión de las personas con discapacidad en los órganos propios de dirección, representación y consulta de la Universidad.</i></p>	
<p>Comunicación</p>	
<p>15. ¿Se incorpora la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en las acciones e información de promoción de la propia Universidad?</p> <p><i>Se refiere a saber si cuando la Universidad se promociona destaca cuestiones referidas a la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.</i></p>	
<p>16. En los canales de comunicación interna de la Universidad, ¿se tratan los temas de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal?</p> <p><i>Se plantea saber si existe presencia de noticias sobre discapacidad, igualdad de oportunidades o accesibilidad universal en los canales y medios de comunicación internos.</i></p>	
<p>17. En los canales de comunicación externa de la Universidad, ¿se tratan los temas de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal?</p> <p><i>Se plantea saber si existe presencia de noticias sobre discapacidad, igualdad de oportunidades o accesibilidad universal en los canales y medios de comunicación externos.</i></p>	
<p>18. ¿Se sabe donde encontrar información o apoyo para las cuestiones relacionadas con la discapacidad en su Universidad?</p> <p><i>Se pretende saber si existe información explicitada internamente sobre los temas de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal.</i></p>	

Solucionario del Eje Institución Responsable-D

Se han establecido estos rangos de puntuación para facilitar un autodiagnóstico rápido inicial sobre como se implementa la RSU-D en el eje de gestión de su Universidad. Se deben sumar los valores de todas las respuestas y comprobar en que rango se ubica la puntuación obtenida:

Tabla 6. Solucionario del Eje Institución Responsable-D

Rango de puntuación total	Resultado Eje Institución Responsable-D
0-17	La Universidad no es socialmente responsable y no puede garantizar la igualdad de oportunidades.
18-36	La Universidad realiza algunas acciones puntuales para garantizar la igualdad de oportunidades pero no las implementa de una forma integral.
37-54	La Universidad realiza acciones más generalizadas para garantizar la igualdad de oportunidades pero no las implementa de una forma óptima.
55-72	La Universidad es socialmente responsable y aplica un modelo de optimización y mejora continua que garantiza la igualdad de oportunidades de forma permanente.

Tabla 7. Cuestionario del Eje Enseñanza-D profesional y de Valores

Eje Enseñanza-D profesional y de valores	Respuesta
Diseño del plan de estudios	
<p>1. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en los requerimientos de obligado cumplimiento para la correcta consecución del título?</p> <p><i>Se refiere a saber si la normativa que regula el desarrollo de un plan de estudios se ha definido teniendo en cuenta también la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.</i></p>	
<p>2. ¿Se celebran encuentros con el sector de la discapacidad para discutir la pertinencia social del plan de estudio?</p> <p><i>Se pretende conocer si se mantienen contactos y comunicación con el sector de la discapacidad para incorporar esta temática en la definición y desarrollo del plan de estudios.</i></p>	
<p>3. ¿Se incluyen enseñanzas en el plan de estudios sobre discapacidad, igualdad de oportunidades y accesibilidad universal?</p> <p><i>Se pretende conocer si en las titulaciones se transmiten contenidos (tanto técnicos como de valores) relacionados con la discapacidad, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.</i></p>	

<p>4. ¿Se cuenta con personal académico disponible con experiencia docente e investigadora en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal que permita desarrollar el plan de estudios?</p> <p><i>Se pregunta sobre la adecuación de la plantilla de personal docente e investigador para atender las necesidades de formación sobre igualdad de oportunidades y accesibilidad universal.</i></p>	
<p>5. ¿Están previstas las adaptaciones curriculares o itinerarios específicos para el estudiantado con discapacidad?</p> <p><i>Se pretende conocer si existen medidas genéricas de discriminación positiva para el estudiantado con discapacidad en las que se hayan planificado con carácter general adaptaciones curriculares para este colectivo bien en la totalidad del plan de estudios, bien en algunos itinerarios específicos.</i></p>	
<p>6. ¿Existe la figura del Tutor/Mentor como figura de apoyo al estudiantado con discapacidad?</p> <p><i>Se pretende conocer si el estudiantado con discapacidad pueden disponer de una figura de tutor o mentor, específicamente nombrado con el objetivo de apoyar la inclusión socio-educativa de este estudiantado.</i></p>	
<p>7. ¿Se tienen datos sobre el estudiantado con discapacidad presente en la Universidad?</p> <p><i>Se demanda si se conoce, a través de datos objetivos, el colectivo de estudiantado con discapacidad en la Universidad.</i></p>	
<p>Ejecución de la docencia</p>	
<p>8. ¿Se ofrecen servicios específicos de atención al estudiantado con discapacidad previos a la matriculación y durante el proceso de acogida en la Universidad?</p> <p><i>Se pretende conocer si existen vías específicas de información y comunicación para el estudiantado con discapacidad interesados en matricularse en una titulación, con el fin de asegurar que la información recibida por éstos sea accesible y responda además a aquellas cuestiones que, en relación con su discapacidad pueden tener el futuro estudiantado.</i></p>	
<p>9. ¿Se ofrecen servicios específicos de atención al estudiantado con discapacidad durante la carrera?</p> <p><i>Se pretende conocer si existen servicios dirigidos específicamente al estudiantado, ya matriculado, con discapacidad, que atiende y gestione las necesidades que presente el estudiantado derivadas de su discapacidad.</i></p>	
<p>10. ¿Se ofrecen servicios específicos de apoyo a titulados/as con discapacidad en su inserción laboral?</p> <p><i>Se pretende conocer si existen servicios de orientación laboral específico para el estudiantado con discapacidad, que conozca y contemple así sus especiales dificultades de inserción profesional.</i></p>	

<p>11. ¿Se ofrecen productos de apoyo para poner a disposición del estudiantado con discapacidad para garantizar la docencia en aulas y laboratorios en igualdad de oportunidades?</p> <p><i>Se pretende conocer si existe disponibilidad de productos de apoyo destinados al correcto desarrollo del aprendizaje del estudiantado con discapacidad en la Universidad.</i></p>	
<p>12. ¿El personal docente e investigador utiliza metodologías pedagógicas accesibles e inclusivas en el diseño, impartición y evaluación de las actividades formativas que respeten la igualdad de oportunidades de todo el estudiantado?</p> <p><i>Se plantea si el profesorado tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en el momento que diseña, imparte y evalúa el aprendizaje que realiza todo su estudiantado, incluido el que tiene discapacidad.</i></p>	
<p>13. ¿Se ofrecen oportunidades desde las asignaturas para participar en proyectos sociales fuera de la Universidad relacionados con la discapacidad?</p> <p><i>Se requiere saber si en las asignaturas se posibilita la realización de proyectos sociales relacionadas con la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.</i></p>	
<p>14. ¿Se ofrecen oportunidades dentro de las asignaturas para realizar trabajos de investigación aplicada sobre la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal?</p> <p><i>Se requiere saber si en las asignaturas se posibilita la realización de actividades de investigación relacionadas con la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.</i></p>	
<p>15. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en las actividades del programa de movilidad para facilitar la participación del estudiantado con discapacidad?</p> <p><i>Se busca conocer si las actividades de movilidad respetan los criterios de accesibilidad universal que permitan que el estudiantado con discapacidad pueda acceder en igualdad de oportunidades al programa de movilidad de estudiantado.</i></p>	
<p>16. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en las prácticas profesionales para facilitar la participación del estudiantado con discapacidad?</p> <p><i>Se plantea saber si las prácticas profesionales respetan los criterios de accesibilidad universal que permitan que el estudiantado con discapacidad pueda realizar en igualdad de oportunidades las prácticas profesionales.</i></p>	

Solucionario del Eje Enseñanza-D profesional y de valores

Se han establecido estos rangos de puntuación para facilitar un autodiagnóstico rápido inicial sobre como se implementa la RSU-D en el eje de docencia de su Universidad. Se deben sumar los valores de todas las respuestas y comprobar en que rango se ubica la puntuación obtenida:

Tabla 8. Solucionario del Eje Enseñanza-D profesional y de valores

Rango de puntuación total	Resultado Eje Enseñanza-D profesional y de valores
0-15	La Universidad no es socialmente responsable y no puede garantizar la igualdad de oportunidades.
16-32	La Universidad realiza algunas acciones puntuales para garantizar la igualdad de oportunidades pero no las implementa de una forma integral.
33-48	La Universidad realiza acciones más generalizadas para garantizar la igualdad de oportunidades pero no las implementa de una forma óptima.
49-64	La Universidad es socialmente responsable y aplica un modelo de optimización y mejora continua que garantiza la igualdad de oportunidades de forma permanente.

Tabla 9. Cuestionario del Eje Gestión Social del Conocimiento-D

Eje Gestión Social del Conocimiento-D	Respuesta
Planificación	
<p>1. ¿Se tienen datos sobre las necesidades de conocimiento pertinente en el ámbito de la discapacidad, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal?</p> <p><i>Se pretende saber si la Universidad obtiene información sobre las necesidades reales de conocimiento en la sociedad en el ámbito de la discapacidad, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal que pudieran permitir concordar el potencial de investigación a estas necesidades.</i></p>	
<p>2. ¿Se tienen datos sobre las políticas públicas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal?</p> <p><i>Se busca saber si la Universidad conoce las políticas públicas en relación a la igualdad de oportunidades para concertar sus actividades de investigación a estas políticas.</i></p>	

<p>3. ¿Se promueve y estimula el diálogo entre el personal investigador y los decisores políticos en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en la Universidad?</p> <p><i>Se requiere conocer si la Universidad facilita la comunicación con los órganos políticos con el fin de promover el trabajo conjunto en relación a la definición de la agenda científica, contribución al desarrollo de programas sociales del sector público, etc.</i></p>	
<p>4. ¿Se promueven las investigaciones socialmente útiles en la Universidad en el ámbito de la igualdad de oportunidades?</p> <p><i>Se requiere saber si la Universidad cuenta con sistemas de promoción de investigaciones en el ámbito de la discapacidad, la accesibilidad universal, el diseño para todos, las personas en situación de dependencia, etc.</i></p>	
<p>Ejecución</p>	
<p>5. ¿Se investiga en temas relacionados con la discapacidad, la accesibilidad universal, el diseño para todos, las personas en situación de dependencia...?</p> <p><i>Se refiere a conocer si se genera actividad de investigación en esta materia por parte de los grupos de investigación existentes en la Universidad.</i></p>	
<p>6. ¿Se promueve la incorporación de los resultados de investigación sobre discapacidad, la accesibilidad universal, el diseño para todos, etc. en las asignaturas?</p> <p><i>Se pregunta sobre la conexión entre la investigación y la docencia, si se aprovechan estos conocimientos y resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje que afecta al estudiantado.</i></p>	
<p>7. ¿Se incorpora el estudiantado a los proyectos y programas de investigación en el ámbito de la discapacidad, accesibilidad universal, etc.?</p> <p><i>Se busca saber si se promueve la participación del estudiantado en los proyectos de investigación relacionados con la discapacidad, accesibilidad universal, etc.</i></p>	
<p>8. ¿Se facilita la interdisciplinariedad en la investigación del ámbito de la discapacidad en la Universidad?</p> <p><i>Se entiende que la discapacidad es una cuestión multidimensional y su abordaje, en el ámbito de la investigación, debería complementarse con el trabajo de diferentes disciplinas.</i></p>	
<p>9. ¿Se realizan acciones destinadas a orientar al estudiantado con discapacidad hacia la docencia e investigación?</p> <p><i>Se requiere conocer la existencia de medidas de discriminación positiva que ayude al estudiantado con discapacidad a acceder a la docencia y a la investigación.</i></p>	

<p>10. ¿En los proyectos de investigación relacionados con la discapacidad, se cuenta con la opinión y participación de las personas con discapacidad?</p> <p><i>Se pretende saber si se cuenta con la participación de personas con discapacidad en los procesos de investigación para asegurar su utilidad y adecuación ya que es el público destinatario de la investigación.</i></p>	
<p>Comunicación</p>	
<p>11. ¿Se promueve la divulgación científica de los resultados de investigación en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal a la ciudadanía?</p> <p><i>Se pretende conocer si existe una motivación específica para dar a conocer, a la sociedad, los resultados de investigación de los proyectos relacionados con la discapacidad, accesibilidad universal, diseño para todos, etc.</i></p>	
<p>12. ¿Se promueve la vigilancia ciudadana de la actividad científica en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal?</p> <p><i>Se pretende saber si la Universidad facilita el ejercicio ciudadano de reflexión crítica sobre la actividad científica que realiza en el ámbito de la discapacidad, accesibilidad universal, diseño para todos, etc.</i></p>	

Solucionario del Eje Gestión Social del Conocimiento-D

Se han establecido estos rangos de puntuación para facilitar un autodiagnóstico rápido inicial sobre como se implementa la RSU-D en el eje de I+D+i de su Universidad. Se deben sumar los valores de todas las respuestas y comprobar en que rango se ubica la puntuación obtenida:

Tabla 10. Solucionario del Eje gestión Social del Conocimiento-D

Rango de puntuación total	Resultado del Eje Gestión social del Conocimiento-D
0-11	La Universidad no es socialmente responsable y no puede garantizar la igualdad de oportunidades.
12-24	La Universidad realiza algunas acciones puntuales para garantizar la igualdad de oportunidades pero no las implementa de una forma integral.
25-36	La Universidad realiza acciones más generalizadas para garantizar la igualdad de oportunidades pero no las implementa de una forma óptima.

37-48	La Universidad es socialmente responsable y aplica un modelo de optimización y mejora continua que garantiza la igualdad de oportunidades de forma permanente.
--------------	--

Tabla 11. Cuestionario del Eje Participación-D Social

Eje Participación-D Social	Respuesta
<p>1. ¿Está presente el ámbito de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en el día a día de la Universidad y para con la sociedad?</p> <p><i>Se pretende saber, de forma general, si las cuestiones relacionadas con la discapacidad son importantes para la Universidad, si se siente actora en la mejora de la inclusión social de las personas con discapacidad.</i></p>	
<p>2. ¿Existen grupos o redes con fines sociales relacionados con la discapacidad, organizados o promovidos por la Universidad?</p> <p><i>Se plantea conocer si existen posibilidades en la Universidad para participar en organizaciones y entidades que traten los temas de discapacidad.</i></p>	
<p>3. ¿Se organizan foros y actividades de sensibilización relacionadas con la discapacidad en la Universidad?</p> <p><i>Se pretende saber si la discapacidad, la igualdad de oportunidades o la accesibilidad universal son temas de debate y de sensibilización interna.</i></p>	
<p>4. ¿Se mantiene interlocución con referentes externos relacionados con la discapacidad?</p> <p><i>Se plantea saber si la Universidad mantiene comunicación con organizaciones externas del ámbito de la discapacidad.</i></p>	
<p>5. ¿Se contemplan acciones de discriminación positiva para el estudiantado con discapacidad (matrícula gratuita, reserva de plazas u otras...)?</p> <p><i>Se pretende saber si se conocen y llevan a la práctica medidas para garantizar la discriminación positiva del estudiantado con discapacidad que facilitan su integración en la Universidad. Si bien los ejemplos incluidos entre paréntesis son obligatorios por prescripción legal se pueden valorar también otras medidas propias.</i></p>	
<p>6. ¿Se contemplan acciones de discriminación positiva para el personal con discapacidad (reserva de plazas u otras...)?</p> <p><i>Se pretende saber si se llevan a la práctica medidas para garantizar la discriminación positiva de las personas con discapacidad en la plantilla de la Universidad para facilitar su integración. Si bien el ejemplo incluido entre paréntesis es obligatorio por prescripción legal se pueden valorar también otras medidas propias.</i></p>	

<p>7. ¿Se tiene en cuenta la accesibilidad de las actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación para facilitar la participación del estudiantado con discapacidad?</p> <p><i>Se busca conocer si las actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación ofertadas en la Universidad contemplan los principios de accesibilidad universal de manera que puedan ser ejercidas, en igualdad de oportunidades, por el estudiantado con discapacidad que lo desee.</i></p>	
<p>8. ¿Se ofrecen al estudiantado y al personal de la Universidad oportunidades de interacción con el sector social de la discapacidad?</p> <p><i>Se pretende conocer si existen ocasiones promovidas por la Universidad para que tanto el estudiantado como el personal pueda entrar en contacto y conocer el sector social de la discapacidad.</i></p>	
<p>9. ¿Existen iniciativas de voluntariado y la Universidad promueve su participación?</p> <p><i>Se plantea conocer si se desarrollan acciones de voluntariado promovidas desde la Universidad.</i></p>	
<p>10. ¿El paso por la Universidad estimula la adquisición de una sensibilidad específica respecto a la discriminación por razón de discapacidad?</p> <p><i>Se pretende saber si la Universidad tiene un papel importante en la concienciación de las personas que trabajan o estudian en ella respecto a la discriminación social producida por razón de la discapacidad.</i></p>	

Solucionario del Eje Participación-D Social

Se han establecido estos rangos de puntuación para facilitar un autodiagnóstico rápido inicial sobre como se implementa la RSU-D en el eje de participación social de su Universidad. Se deben sumar los valores de todas las respuestas y comprobar en que rango se ubica la puntuación obtenida:

Tabla 12. Solucionario del Eje Participación-D Social

Rango de puntuación total	Resultado del Eje de Participación-D Social
0-9	La Universidad no es socialmente responsable y no puede garantizar la igualdad de oportunidades.
10-20	La Universidad realiza algunas acciones puntuales para garantizar la igualdad de oportunidades pero no las implementa de una forma integral.
21-30	La Universidad realiza acciones más generalizadas para garantizar la igualdad de oportunidades pero no las implementa de una forma óptima.
31-40	La Universidad es socialmente responsable y aplica un modelo de optimización y mejora continua que garantiza la igualdad de oportunidades de forma permanente.

LISTADO DE ACTUACIONES E INDICADORES DE SEGUIMIENTO EN RSU-D

A continuación se listan, a modo de resumen, una serie de actuaciones para mejorar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en la implementación de la responsabilidad social de la Universidad. Estas actuaciones están clasificadas según su eje de gestión correspondiente e incorporan además una propuesta de indicadores para facilitar la rendición de cuentas y la mejora continua.

No obstante es necesario advertir que estas actuaciones, según el proceso de implementación de la RSU-D que se ha descrito en el capítulo anterior, deben constituirse como producto y resultado de la superación de las fases preliminares de autodiagnóstico y planificación.

En cuanto a la relación de indicadores, se trata de una propuesta guía que se deberían contrastar y complementar con los procesos propios de cada Universidad. De todos modos, la relación de los indicadores formulados

responde al seguimiento de todo el proceso de implementación: la fase inicial de compromiso se detecta a través de los indicadores de compromiso (IC), la fase posterior de planificación se comprueba con los indicadores de planificación (IP), la fase de ejecución se mide a través de los indicadores de ejecución (IE) y finalmente la evaluación se examina con los indicadores de evaluación (IV). Los indicadores de evaluación permiten obtener información para la fase de evaluación y también para la fase de autodiagnóstico.

Figura 5. Indicadores de seguimiento según ciclo de implementación (Fuente propia)

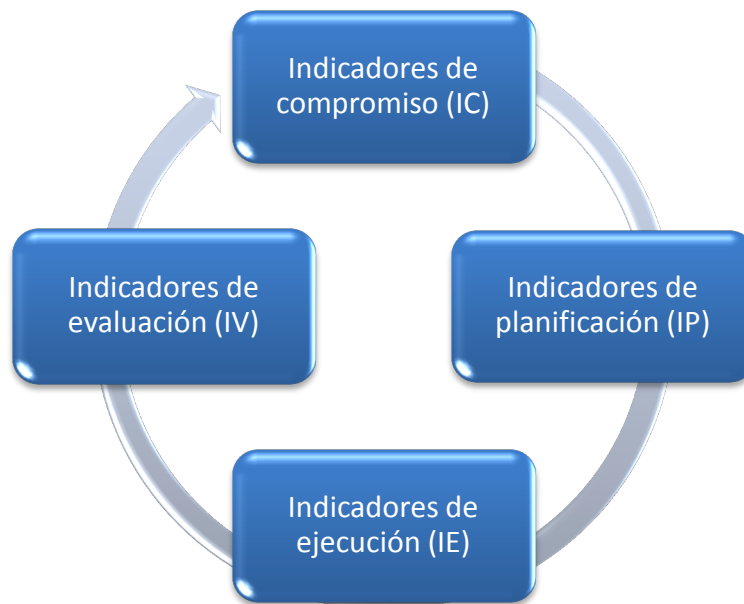


Tabla 13. Actuaciones e indicadores del Eje Institución Responsable-D

Eje Institución Responsable-D	
Actuaciones	Indicadores
Accesibilidad	
<p>1. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% actuaciones programadas; nº/% actuaciones realizadas; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo); certificación. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción PcD.
<p>2. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% actuaciones programadas; nº/% actuaciones realizadas; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo); certificación. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción PcD.
<p>3. Facilitar el transporte público y/o privado accesible para permitir que todas las personas puedan acceder a la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% actuaciones programadas; nº/% actuaciones realizadas; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo); certificación. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción PcD.

Servicios	
<p>4. Garantizar la accesibilidad en los servicios que ofrece la Universidad para permitir que cualquier persona con discapacidad pueda utilizarlos en igualdad de condiciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% actuaciones programadas; nº/% actuaciones realizadas; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo); certificación. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción PcD.
<p>5. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% consultas recibidas nº/% personas atendidas; nº/% actuaciones programadas; nº/% actuaciones realizadas; financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción PcD.
<p>6. Establecer y priorizar las relaciones con aquellos proveedores que respeten la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal para promover su observancia externamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% contrataciones D-responsables, nº/% contrataciones a Centros Especiales de Empleo. • IV: existencia de órgano responsable; nº valoraciones de las ofertas recibidas en relación a la igualdad de oportunidades y % de las que efectivamente incorporaban este concepto.

RRHH	
<p>7. Identificar y tener información sobre el personal con discapacidad presente en la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades en su ejercicio profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; existencia de censo (nº/% reserva plazas, nº/% plazas ocupadas y tipo de puesto, tipo de discapacidad, necesidades específicas, campus, género). Desagregar por discapacidad todos los indicadores de RRHH para que se pueda comparar con la situación del resto de personal. • IV: existencia de órgano responsable; estadísticas de uso.
<p>8. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% adaptaciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción PcD.
<p>9. Ofrecer el servicio de readaptación profesional para garantizar la igualdad de oportunidades para aquel personal con discapacidad sobrevinida en la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% adaptaciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable ; índice satisfacción PcD.
<p>10. Detectar, analizar y solventar las posibles situaciones de discriminación en el trabajo que pudieran producirse por motivos de discapacidad en la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% casos. • IV: existencia de órgano responsable; % resolución con éxito.

<p>11. Incorporar las especificidades derivadas de la discapacidad que puedan afectar a los sistemas de prevención de riesgos laborales en la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% actuaciones programadas, nº/% actuaciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; nº/% de evaluaciones sobre las actuaciones.
<p>12. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% acciones programadas, nº/% acciones realizadas, nº/% personas inscritas; nº/% financiamiento (interno y externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción personas inscritas.
<p>13. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% acciones programadas, nº/% acciones realizadas, nº/% personas inscritas; nº/% financiamiento (interno y externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción personas participantes/ índice satisfacción PcD.
<p>Comunicación</p>	
<p>14. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% acciones programadas, nº/% acciones realizadas; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; nº/% matrículas de PcD.

<p>15. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% noticias. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción; nº/% feedback.
<p>16. Explicitar y comunicar toda la información sobre igualdad de oportunidades en los canales propios de la Universidad para resolver necesidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/tipo canales de información; nº contador web. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción; nº/% feedback.

Tabla 14. Actuaciones e indicadores del Eje Enseñanza D-profesional y de valores

Eje Enseñanza D-profesional y de valores	
Actuaciones	Indicadores
Diseño del plan de estudios	
<p>1. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; perfil ingreso para PcD; pruebas especiales acceso para PcD; régimen permanencia para PcD; prácticas profesionales para PcD; perfiles profesionales de salida para PcD. • IV: existencia de órgano responsable; tasa eficiencia PcD; tasa abandono PcD; tasa graduación PcD; índice satisfacción PcD matriculados; ofrecer datos desagregados por PcD.

<p>2. Dialogar con el sector de la discapacidad para discutir la pertinencia social del plan de estudio de las diversas titulaciones de la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº reuniones; nº comunicaciones. • IV: existencia de órgano responsable; n/% actas; nº/% publicaciones.
<p>3. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable; existencia o referencia en objetivos de titulación. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; existencia de competencias específicas; nº asignaturas, módulos o materias. • IV: existencia de órgano responsable; nº/% enseñanzas sobre igualdad del plan de estudios
<p>4. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; currículums. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción estudiantado.
<p>5. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; plan de estudios. • IV: existencia de órgano responsable; índice de satisfacción PcD; cuestionario al profesorado; tasa de eficiencia PcD; tasa de abandono PcD; tasa de graduación PcD.

<p>6. Proporcionar programas de tutoría específicos al estudiantado con discapacidad para apoyar la inclusión socio-educativa de este estudiantado en la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% tutores; nº/% estudiantado; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice de satisfacción PcD; tasa de eficiencia PcD; tasa de abandono PcD; tasa de graduación PcD.
<p>7. Identificar y tener información sobre el estudiantado con discapacidad presente en la Universidad para garantizar la igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; existencia de censo (nº, titulación, género, discapacidad, campus, necesidades específicas, etc.). • IV: existencia de órgano responsable; estadística de uso.
<p>Ejecución de la docencia</p>	
<p>8. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% consultas realizadas; nº/% personas atendidas; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice de satisfacción PcD; ratio matrículas/personas atendidas.
<p>9. Ofrecer servicios específicos de atención al estudiantado con discapacidad durante la carrera para garantizar la igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% consultas realizadas; nº/% personas atendidas; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice de satisfacción PcD; tasa de eficiencia PcD; tasa de abandono PcD; tasa de graduación PcD.

<p>10. Ofrecer servicios específicos de apoyo a titulados/as con discapacidad en su inserción laboral para facilitar su integración laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% consultas realizadas; nº/% personas atendidas; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción PcD; índice integración laboral (entrevistas, contratos, becas.)
<p>11. Proporcionar productos de apoyo al estudiantado con discapacidad para garantizar la docencia en aulas y laboratorios en igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de catálogo; existencia de órgano responsable; nº/% préstamos realizados; nº/% personas atendidas; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción PcD; tasa de eficiencia PcD; tasa de abandono PcD; tasa de graduación PcD.
<p>12. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; existencia de órgano responsable; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción estudiantado; tasa de eficiencia PcD; tasa de abandono PcD; tasa de graduación PcD.
<p>13. Posibilitar la participación del estudiantado en proyectos sociales sobre discapacidad fuera de la Universidad desde las asignaturas para vincular ese potencial al desarrollo social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción estudiantado; índice satisfacción participantes.

<p>14. Posibilitar la participación del estudiantado en actividades de investigación sobre discapacidad desde las asignaturas para vincular ese potencial a la generación de nuevo conocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción estudiantado; índice satisfacción participantes.
<p>15. Garantizar la accesibilidad de los programas de movilidad para facilitar la participación del estudiantado con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas; nº/% PcD; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción estudiantado; índice satisfacción participantes.
<p>16. Garantizar la accesibilidad de las prácticas profesionales para facilitar la participación del estudiantado con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas; nº/% PcD; nº/% financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción estudiantado; índice satisfacción participantes.

Tabla 15. Actuaciones e indicadores del Eje Gestión Social del Conocimiento-D

Eje Gestión Social del Conocimiento-D	
Actuaciones	Indicadores
Planificación	
<p>1. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción referentes PcD; estadísticas de uso.
<p>2. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; estadísticas de uso.
<p>3. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; nº/% actas; nº/% comunicaciones.
<p>4. Promover la realización de investigaciones socialmente útiles en la Universidad en el ámbito de la igualdad de oportunidades para contribuir al desarrollo social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; nº/% proyectos.

Ejecución	
5. 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.	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; evaluación de publicaciones.
6. 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.	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.
7. 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.	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.
8. 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.	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.
9. Realizar acciones destinadas a orientar al estudiantado con discapacidad de la Universidad hacia la docencia e investigación para integrarlos en este ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.

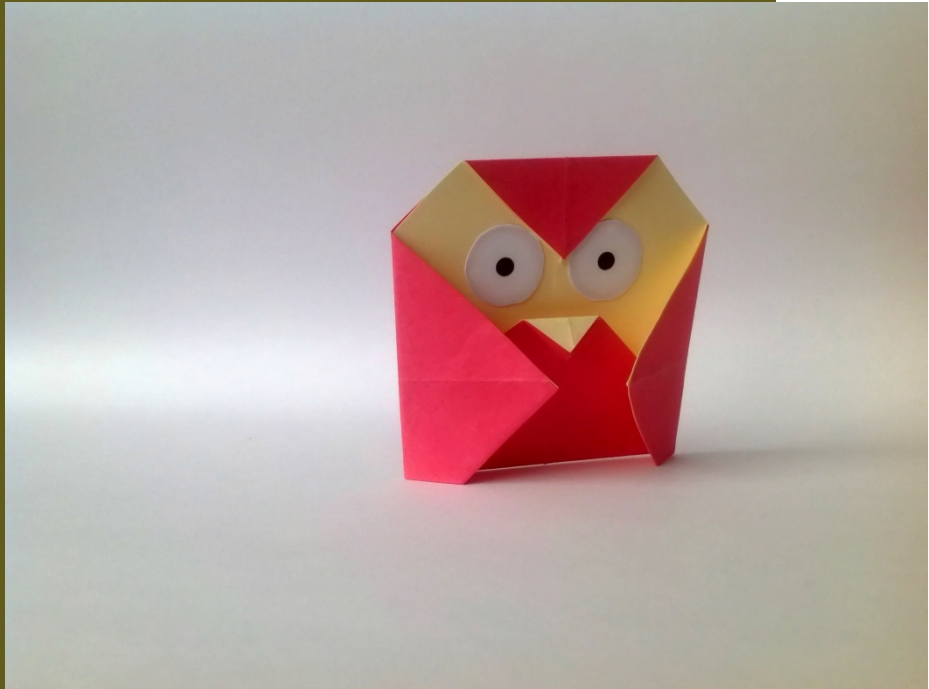
<p>10. Contar con la participación de personas con discapacidad en los proyectos de investigación para asegurar su utilidad y adecuación ya que es el público destinatario de la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.
<p>Comunicación</p>	
<p>11. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; nº/% feedback.
<p>12. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.

Tabla 16. Actuaciones e indicadores del Eje Participación-D social

<p>Eje Participación-D social</p>	
<p>Actuaciones</p>	<p>Indicadores</p>
<p>1. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas; nº/% participantes. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.

<p>2. Realizar actividades de sensibilización relacionadas con la discapacidad en la Universidad para concienciar sobre esta cuestión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas; nº/% participantes. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.
<p>3. Mantener interlocución con referentes externos relacionados con la discapacidad para obtener información útil y asesoramiento pertinente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; nº/% actas o comunicaciones.
<p>4. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% reserva plazas ofertada; nº/% reserva plazas ocupadas; nº/% otras acciones programadas; nº/% otras acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción estudiantado PcD.
<p>5. Cumplir con las acciones de discriminación positiva para el personal con discapacidad (reserva de plazas u otras...) para facilitar su integración en la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% reserva plazas ofertada; nº/% reserva plazas ocupadas; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción PcD.

<p>6. Garantizar la accesibilidad de las actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación para facilitar la participación del estudiantado con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas; financiamiento asignado (interno y/o externo). • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción estudiantado PcD.
<p>7. Ofrecer al estudiantado y al personal de la Universidad oportunidades de interacción con el sector social de la discapacidad para contribuir a la sensibilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.
<p>8. Promover y estimular la participación en iniciativas de voluntariado en la Universidad para desarrollar actuaciones y proyectos sobre igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción participantes.
<p>9. Estimular la adquisición de una sensibilidad específica respecto a la discriminación por razón de discapacidad desde la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IC: referencia en política, código ético o similar; existencia de órgano responsable. • IP: referencia en plan estratégico específico; existencia de órgano responsable. • IE: existencia de protocolo de actuación o normativa; nº/% acciones programadas; nº/% acciones realizadas. • IV: existencia de órgano responsable; índice satisfacción.

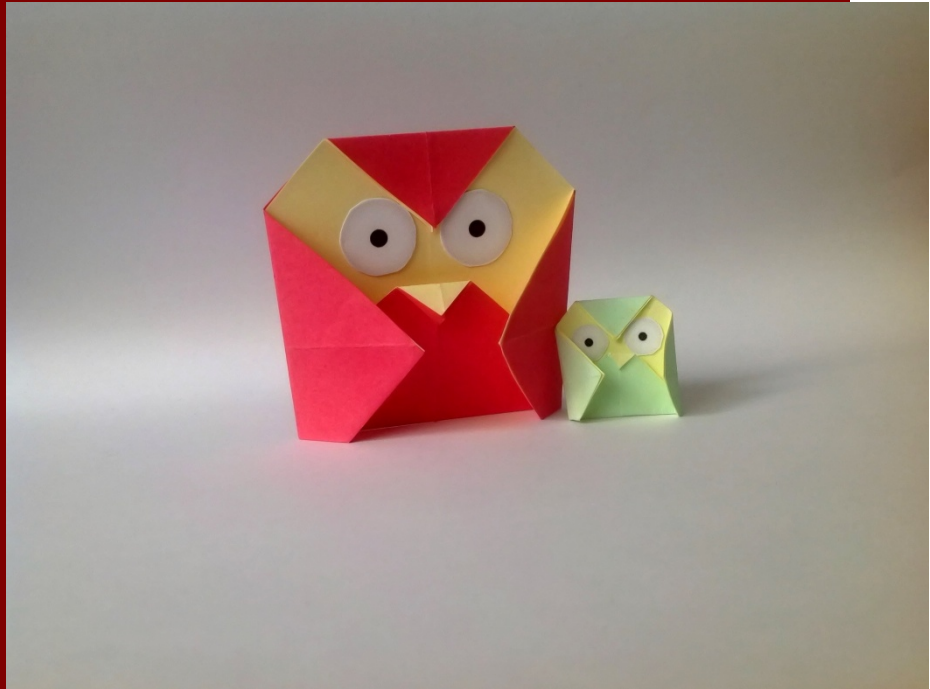


CONSIDERACIONES FINALES

CONSIDERACIONES FINALES

La Universidad se constituye como un microcosmos de la sociedad de la que forma parte luego también debe incorporar la dimensión de la discapacidad y promover que se normalice en igualdad de condiciones. 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 una herramienta 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 asegurar la sostenibilidad de nuestra especie en este planeta.



BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

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

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.*

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 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.

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>

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>.

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>.

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.

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>

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

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

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>.

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

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.

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>

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.

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>.

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.

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



En esta publicación del OUD se presenta la *Guía de Responsabilidad Social Universitaria y Discapacidad: RSU-D*. El objetivo general de esta guía es promover y fortalecer un modelo evaluable de Universidad socialmente responsable desde la vertiente de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en todos los procesos que le son propios.

Se constituye como una herramienta de fácil comprensión e implementación por parte de los órganos de decisión de la Universidad, ya que incorpora cuestionarios de autodiagnóstico y listados de actuaciones junto con una propuesta de indicadores de seguimiento y control para implementar un proceso de mejora continua a favor de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal en la Universidad.