



UNIVERSITAT DE
BARCELONA



Càtedra d'Integració
de Persones amb Discapacitat

Planes de accesibilidad en las universidades españolas: estado de la cuestión, análisis y propuestas de mejora y buenas prácticas

Revisión sistemática

Dirección y coordinación:

Dra Marina Romeo y Dra. Montserrat Yepes-Baldó

Equipo investigador:

Sr. Carlos Javier Torres Vergara y Sr. Héctor Jiménez

Enero de 2025



El miedo es la discapacidad más grande de todas
Nick Vujicic



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| MARCO CONCEPTUAL | 2 |
| Delimitación conceptual de discapacidad | 2 |
| Plan de accesibilidad | 5 |
| MÉTODO | 7 |
| RESULTADOS | 12 |
| Organismos públicos, asociaciones y fundaciones..... | 12 |
| Universidades..... | 25 |
| CONCLUSIONES | 50 |
| REFERENCIAS | 53 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| TABLA 1 BÚSQUEDAS POR TÉRMINO COMPLETO REALIZADAS Y RESULTADOS..... | 8 |
| TABLA 2 BÚSQUEDAS POR TÉRMINO TRUNCADO REALIZADAS..... | 9 |
| TABLA 3 UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN CATALUÑA | 26 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| FIGURA 1 PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS DOCUMENTOS SEGÚN LA DECLARACIÓN PRISMA..... | 10 |
| FIGURA 2 NÚMERO Y PORCENTAJE DE DOCUMENTOS POR ENTIDAD | 13 |
| FIGURA 3 AÑO DE PUBLICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS ANALIZADOS | 14 |
| FIGURA 4 NÚMERO DE DOCUMENTOS POR COLECTIVO UNIVERSITARIO | 15 |
| FIGURA 5 CLASIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS ESTRATÉGICAS EN ENTIDADES NO UNIVERSITARIAS | 17 |
| FIGURA 6 CLASIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS OPERATIVAS EN ENTIDADES NO UNIVERSITARIAS | 22 |
| FIGURA 7 NÚMERO DE DOCUMENTOS RELATIVOS A LA ACCESIBILIDAD PUBLICADOS POR LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS | 27 |
| FIGURA 8 AÑO DE PUBLICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS ANALIZADOS | 28 |
| FIGURA 9 NÚMERO DE DOCUMENTOS POR COLECTIVO UNIVERSITARIO | 29 |
| FIGURA 10 CLASIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS INCLUIDAS EN LOS PLANES DE ACCESIBILIDAD DESARROLLADOS POR LAS UNIVERSIDADES | 30 |
| FIGURA 11 EJES ESTRATÉGICOS DE LOS PLANES DE ACCESIBILIDAD | 35 |



INTRODUCCIÓN

El informe que presentamos tiene por objetivo examinar los planes de accesibilidad desarrollados por las universidades españolas, así como las recomendaciones y directrices planteadas desde fundaciones especialistas en discapacidad, administraciones públicas y agencias de calidad, identificando buenas prácticas que promuevan la inclusión y equidad en el acceso a las instituciones de educación superior del personal docente e investigador (PDI), alumnado y del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS). El objetivo final de este es proporcionar una guía útil para el diseño de planes de accesibilidad en aquellas universidades españolas que aún no los han implementado.

La Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU, 2023), en su artículo 62, insta a las universidades a elaborar y ejecutar planes de inclusión y atención a la discapacidad con el fin de eliminar las barreras físicas, tecnológicas, comunicativas y actitudinales. Por ello, contar con un plan estructurado de inclusión no solo responde a un mandato legal, sino que resulta esencial para garantizar la participación plena de las personas con discapacidad en la educación superior, promoviendo su integración tanto académica como laboral, y asegurando su derecho a una educación inclusiva y equitativa.

Este documento se ha desarrollado desde la Cátedra UB – Fundació Cassià Just-Cuina justa per a la Integració Laboral de Persones amb Discapacitat (<http://www.ub.edu/catedrainlab/>). Esta Cátedra está comprometida con la investigación, la divulgación y transferencia de los conocimientos, así como con la sensibilización a la sociedad en relación a las problemáticas a que se enfrentan las personas con discapacidades.

Este objetivo está íntimamente alineado con el compromiso de la Universitat de Barcelona en relación a la inclusión de las personas con discapacidad, compromiso que queda reflejado en el despliegue de programas y proyectos liderados por los vicerrectorados de Igualdad y Género y el de Estudiantes y Vida Universitaria, específicamente.

Este documento se estructura en tres grandes apartados. En el primero se presenta el marco conceptual en que se fundamenta este informe, así como los conceptos básicos. En segundo lugar, se detalla el método de investigación empleado. En tercer lugar, se presentan las medidas de carácter estratégico, esto es, aquellas que suponen la introducción de acciones



transformadoras de calado amplio y profundo a nivel normativo-legislativo e institucional sugeridas o recomendadas por fundaciones especialistas en discapacidad, administraciones públicas y agencias de calidad, así como aquellas implementadas en los planes de accesibilidad de las universidades. Por otro lado, se detallan las medidas de carácter operativo, que implican la introducción de procedimientos dirigidos al PDI, al PTGAS, y a los/las estudiantes, recomendadas por fundaciones especialistas en discapacidad, y las implementadas en los planes de accesibilidad de las universidades.

Finalizaremos este informe reflexionando sobre los principales hallazgos presentados, destacando su relevancia y las implicaciones para el futuro. Se proporcionan recomendaciones basadas en los resultados de la investigación, y se sugieren los aspectos a considerar y tener en cuenta en el diseño de los Planes de Accesibilidad.

MARCO CONCEPTUAL

Delimitación conceptual de discapacidad

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) celebrada en 2006 establece que las personas con discapacidad

incluyen a aquellos que tienen discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás (p.3).

Muchos gobiernos han ajustado la definición de personas con discapacidad con enfoques similares a los proporcionados por la CRPD para crear sus políticas legislativas sobre discapacidad (la Ley 20422 en Chile, 2010; la Ley 13146 en Brasil, 2015; la Ley Estatutaria 1618 en Colombia, 2013; la Ley de Personas con Discapacidad 715 en Ghana, 2006; la Ley 2005-102 en Francia, 2005; la Ley de Personas con Discapacidad 49 en India, 2016; la Ley 22431 en Argentina, 1981; la Ley Básica para Personas con Discapacidad en Japón, 2011; la Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad en México, 2011, 2018; Ley 763 en Nicaragua, 2011; Ley 38 en Portugal, 2004; Real Decreto Legislativo 1/2013 en España,



2013; Ley 29973 en Uruguay, 2010). No obstante, el análisis detallado da cuenta de que no todos los países han definido la discapacidad de manera uniforme, por lo que su categorización es un desafío a la hora de establecer políticas que favorezcan y promuevan la diversidad.

En España, en el año 2003 la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad sustituye el término “discapacitado” por el de “persona con discapacidad”. Según la ley

tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, 2003, capítulo 1, artículo 1, apartado 2).

En los últimos años, diferentes autores (Rodríguez Díaz & Ferreira, 2010; Romañach & Lobato, 2005) han reflexionado en torno al carácter estereotipante que, a pesar de los esfuerzos, sigue teniendo el término discapacidad. De ahí que se proponga sustituir el término *personas con discapacidad* por *hombres y mujeres con diversidad funcional*. Este término pretende fomentar la libertad, dignidad y derechos de todas las personas, independientemente de su condición. Rodríguez y Ferreira (2010) afirman que el término

ha surgido dentro del propio colectivo de personas con discapacidad como el argumento conceptual con el que esgrimen su derecho a decidir quiénes son por sí mismos/as. A decidir, en primer lugar, no ser lo que el calificativo que se les atribuye pretende denotar: dis-capacitados, personas sin capacidad o capacidades (Rodríguez y Ferreira, 2010, p. 152).

Según estos mismos autores, el sentido del concepto es expresado por Romañach y Lobato (2005) del siguiente modo:

las mujeres y hombres con diversidad funcional somos diferentes, desde el punto de vista médico o físico, de la mayor parte de la población. Al tener características diferentes, y dadas las condiciones de entorno generadas por la sociedad, nos vemos obligados a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, a veces a través de terceras personas [...] misma función, manera diversa [...]. Este término

considera la diferencia del individuo y la falta de respeto de las mayorías (Romañach y Lobato, 2005, p. 3).

Rodríguez y Ferreira (2010) concluyen que el concepto muestra una actividad cotidiana diferente a la más habitual, incorporando la idea que “*esa funcionalidad diversa implica discriminación y que es, no la peculiaridad fisiológica, sino el entorno social el que la produce*” (Rodríguez y Ferreira, 2010, p. 153).

Si bien que se nos sugiere del todo pertinente la reflexión planteada en torno al concepto, lo cierto es que en la actualidad la conceptualización más generalizada tanto en el ámbito médico, jurídico, psicosocial, y empresarial es el de *discapacidad y persona con discapacidad*, de ahí que hayamos optado por esta última a lo largo del presente informe. Entendemos, al igual que Riaño (2011), que la discapacidad se caracteriza por ser variable y evolucionar a lo largo del tiempo, algo que

afecta, o que puede afectar, a todos los ciudadanos, a todas las personas y por ende a todas las organizaciones (también las empresariales), por lo que no se trata de situaciones estáticas y controladas para las que puedan establecerse medidas standard, sino que requieren de una evaluación ad hoc y de recursos creativos e innovadores en permanente evolución (Riaño, 2011, p.20).

De ahí que podamos considerar que

las personas no son discapacitadas, sino que la discapacidad se manifiesta o no para según qué actividades y en según qué circunstancias. No se es discapacitado, sino que se tiene una discapacidad (Riaño, 2011, p. 21).

Plan de accesibilidad

El principal objetivo de los planes de accesibilidad en el contexto universitario es la plena inclusión de las personas con discapacidad, esto es, que tengan la igualdad de oportunidades para acceder, participar y beneficiarse de la educación superior y/o de participar laboralmente en sus instituciones.

La literatura científica define los planes de accesibilidad como

un plan de actuación, cuyo objetivo es hacer accesible gradualmente el entorno existente, con el objetivo de que todas las personas lo puedan utilizar libre y autónomamente (Real Patronato sobre Discapacidad, 2006 https://www.siiis.net/docs/ficheros/200702120003_24_0.pdf).

Históricamente, los primeros esfuerzos en materia de accesibilidad en las universidades se centraron principalmente en la eliminación de barreras arquitectónicas para garantizar la accesibilidad física de los espacios educativos/laborales. Esto incluía la construcción de rampas, ascensores, baños accesibles y otras infraestructuras para facilitar el acceso de personas con movilidad reducida.

Con el tiempo, el concepto de accesibilidad en las universidades se ha extendido para abordar una gama más amplia de necesidades y capacidades. Además de la accesibilidad física, se han implementado medidas para garantizar la accesibilidad digital, incluyendo la creación de materiales educativos en formatos accesibles, el diseño de sitios web y plataformas en línea que sean compatibles con tecnologías de asistencia, y la provisión de servicios de apoyo para personas con discapacidades sensoriales o cognitivas.

Antes de analizar los planes de accesibilidad desarrollados tanto por los centros universitarios como las recomendaciones y orientaciones sugeridas por los organismos públicos, asociaciones y/o fundaciones, es preciso que nos detengamos en dos conceptos profundamente relacionados y vinculados a estos: la *Accesibilidad Universal* (AU) y el *Diseño para Todos* (DpT).



La Accesibilidad Universal (AU) es definida como:

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 (Ley 51/2003, de 2 de diciembre <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>).

Por su parte, el Diseño para Todos (DpT) se define como:

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 (Ley 51/2003, de 2 de diciembre <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>).

Si bien ambos tienen por objetivo la eliminación de las barreras que dificultan la plena participación de todas las personas, la AU lo hace a través del Diseño para Todos (Ekberg, 2000).

Los principios que rigen el Diseño para Todos son los denominados criterios DALCO (Deambulación, Aprehensión, Localización y Comunicación), descritos en la Certificación UNE 170001, según los cuales el entorno tiene que ser totalmente accesible para cualquier persona, permitiendo

1. La deambulación por todos los espacios
2. La aprehensión de todos los elementos del entorno
3. La localización y la advertencia de los riesgos
4. La comunicación

Estos criterios permiten clasificar el entorno y sus servicios e instalaciones en función de su accesibilidad en tres categorías:

Adaptado: Si se ajusta a los requisitos funcionales y dimensionales que garanticen su utilización autónoma y cómoda por niveles de accesibilidad las personas con discapacidad.

Practicable. Cuando por sus características, aún sin ajustarse a todos los requisitos que lo hacen adaptado, permite su utilización autónoma por personas con discapacidad.

Convertible. Cuando mediante modificaciones, que no afecten a su configuración esencial, pueda transformarse como mínimo en practicable.

MÉTODO

Se ha realizado una revisión sistemática, siguiendo las directrices de la *Declaración PRISMA 2020* (Page et al, 2021), de los documentos encontrados entre julio y diciembre del 2023 en tres bases de datos: Google, Google Scholar y Web of Science (WoS). Cabe señalar que la inmensa mayoría de los documentos provienen de la búsqueda en Google (80,98%), mientras que Google Scholar (16,85%) y la Web of Science (2,17%) contribuyen en poca medida.

Los descriptores utilizados en la búsqueda han sido “plan”; “guía”; “protocolo”; “directriz”; “libro blanco”; “accesibilidad”; “universidad”; “discapacidad”; “diversidad”; “diversidad funcional”, en castellano, catalán y gallego. La Tabla 1 muestra los términos de búsqueda y los resultados y aportados.



Tabla 1*Búsquedas por término completo realizadas y resultados*

| Búsquedas por término completo | Resultados obtenidos | Búsquedas sin resultados |
|---|----------------------|--|
| Protocolo discapacidad universidad | 27 | |
| Plan de accesibilidad universidad | 21 | |
| Plan discapacidad universidad | 12 | Protocolo accesibilidad universidad |
| Guía discapacidad universidad | 12 | Guía accesibilidad universidad |
| Pla accessibilitat universitat | 9 | Directriz accesibilidad universidad |
| Plan diversidad funcional universidad | 8 | Protocol accessibilitat universitat |
| Pla discapacitat universitat | 7 | Guia accessibilitat universitat |
| Directriz discapacidad universidad | 2 | Directriu accessibilitat universitat |
| Libro blanco discapacidad universidad | 2 | Protocol diversitat universitat |
| Protocol discapacitat universitat | 1 | Guia diversitat universitat |
| Guía discapacitat universitat | 1 | Guia diversitat funcional universitat |
| Directriu discapacitat universitat | 1 | Directriu diversitat universitat |
| Protocol diversitat funcional universitat | 1 | Directriu diversitat funcional universitat |
| | | Plan accesibilidate universidade |

Además, también se ha realizado búsquedas utilizando términos truncados para evitar posibles pérdidas de información (Tabla 2).

Tabla 2

Búsquedas por término truncado realizadas

Búsquedas términos truncados

discapaci*''

diver*

univer*

incl*

Asimismo, para asegurar la exhaustividad de los resultados, se procedió a buscar intencionalmente los planes o documentos de atención a la discapacidad de las 31 universidades que forman parte del Programa UniDiversidad en su octava edición (2024-2025) que impulsa la Fundación ONCE, por si alguno de ellos no había sido recabado en la búsqueda anteriormente descrita.

El procedimiento de selección de los documentos vino determinado por:

Criterios de inclusión: 1) planes de accesibilidad en el contexto universitario; 2) que contengan acciones transversales, con medidas concretas a diversos niveles, o específicamente a uno de ellos (directrices para el personal docente investigador - PDI, para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios – PTGAS, y/o para el alumnado); 3) documentos vigentes, esto es, que no exista una reelaboración o actualización posterior de los mismos; 4) que tengan su ámbito de actuación en España.

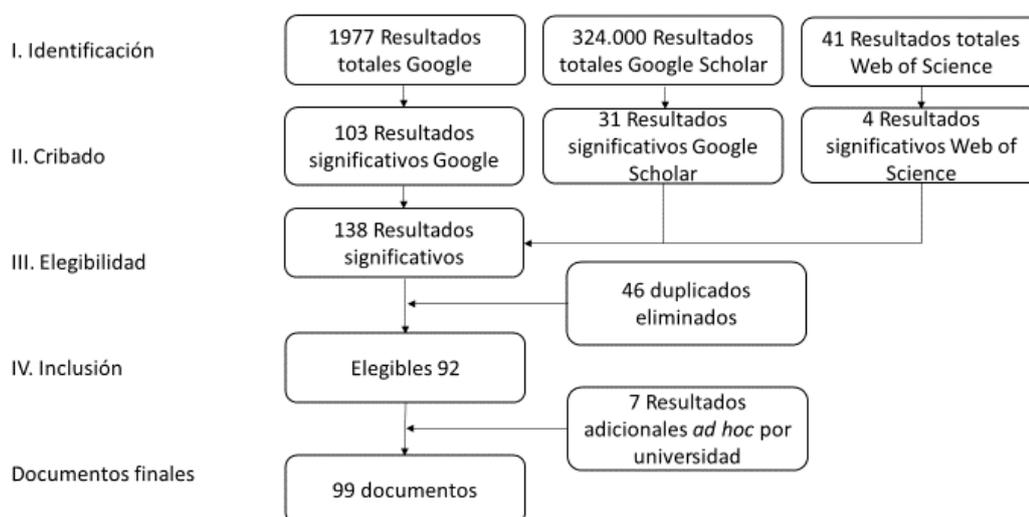
Criterios de exclusión: 1) planes docentes de una asignatura o curso; 2) planes de igualdad que no se centren en la discapacidad; 3) planes de accesibilidad que no se centren en la discapacidad; 4) planes de accesibilidad no contextualizados en el ámbito universitario 5)

planes obsoletos porque se haya publicado una versión más reciente de los mismos; 6) entradas y resultados repetidos.

De acuerdo con las directrices PRISMA (Page et al, 2021), el proceso de selección consistió en cuatro fases: (I) identificación, (II) cribado, (III) elegibilidad y (IV) inclusión. El diagrama de flujo del proceso de selección de documentos se muestra en la Figura 1.

Figura 1

Proceso de selección de los documentos según la Declaración PRISMA



Tras realizar las búsquedas con los descriptores, se han identificado 1.977 resultados totales en Google, 324.000 en Google Scholar y 41 en Web of Science. Una primera revisión de estos resultados en la fase de cribado ha identificado 138 resultados significativos. Durante esta segunda fase, también se eliminaron 46 duplicados. La tercera fase de elegibilidad consistió en revisar los 92 documentos restantes mediante una evaluación exhaustiva por pares a partir de los criterios de inclusión y exclusión predefinidos, agregando a su vez 7 resultados adicionales de búsquedas *ad hoc* de las universidades presentes en la VIII edición del programa UniDiversidad, quedando finalmente 99 documentos. De estos 19 son publicados por organismos públicos, asociaciones o fundaciones, 58 por universidades (49 de ellos han sido

desarrollados por 31 universidades públicas y 9 por 8 universidades privadas), 11 son artículos académicos/científicos y 11 son páginas web.



RESULTADOS

En primer lugar, se analizarán los documentos publicados por organismos públicos, asociaciones o fundaciones. En concreto, se hace un análisis descriptivo de los documentos encontrados y posteriormente un análisis del contenido de las directrices marcadas por dichas entidades, distinguiendo entre medidas estratégicas y operativas.

En segundo lugar, se analizarán los planes de accesibilidad desarrollados por las propias universidades. Para una mayor claridad expositiva, se presenta un análisis descriptivo, y posteriormente un análisis de contenido de los planes diferenciando al target al que se dirigen (PDI, PTGAS, y alumnado) y distinguiendo también entre medidas estratégicas y operativas.

Por último, se analizarán los informes que reseñan, evalúan, reflexionan o proponen buenas prácticas alrededor de la accesibilidad y la discapacidad en el entorno universitario.

Organismos públicos, asociaciones y fundaciones

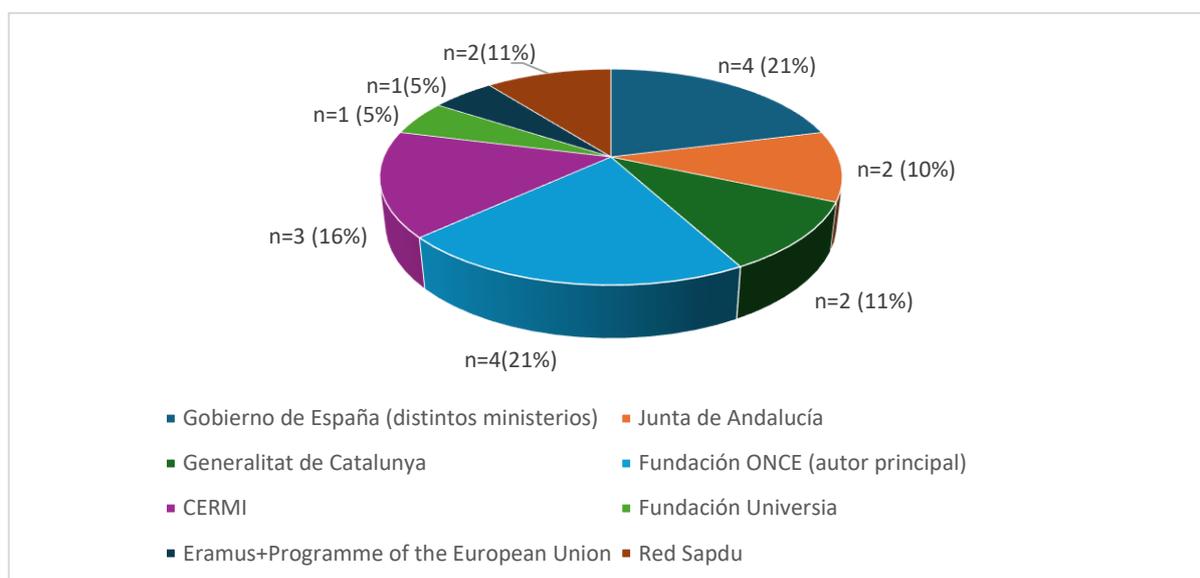
Resultados descriptivos

Se han identificado 19 planes de accesibilidad para el entorno universitario, desarrollados tanto por fundaciones y entidades no gubernamentales como por entidades gubernamentales (Figura 2). Del total de documentos (n=19), el 57,89% (n=11) han sido elaborados por fundaciones o entidades no gubernamentales. Entre estas, la Fundación ONCE destaca como la principal desarrolladora, ya sea de forma independiente o en colaboración con otras entidades, con el 21% de los documentos (n=4). Otras entidades no gubernamentales que han contribuido a la elaboración de estos documentos son el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), con el 16% (n=3), la Red de Servicios de Atención a Personas con Discapacidad en las Universidades (SAPDU), con el 10% (n=2), la Fundación Universia, con el 5% (n=1), y el Programa Erasmus+ de la Unión Europea, con el 5% (n=1).

Las entidades gubernamentales contribuyen con el 42,11% de los documentos, e incluyen el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, la Junta de Andalucía y a la Generalitat de Catalunya. Cada una de estas entidades ha desarrollado 2 documentos.

Figura 2

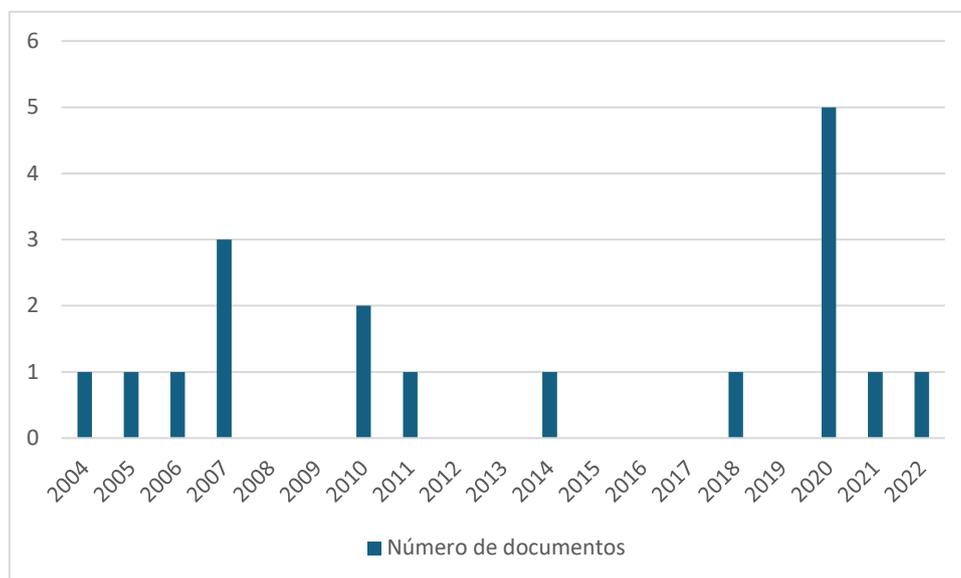
Número y porcentaje de documentos por entidad



El año de publicación de los documentos analizados está comprendido entre el 2004 y el 2022 (Figura 3), siendo el más antiguo el *I Plan Nacional de Accesibilidad* (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004) y el más reciente *Las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz. Informe de situación* (Junta de Andalucía, 2022). Resulta reseñable que 7 de los 19 documentos corresponden a la última década, con un pico de producción en el año 2020, donde se publicaron 5, esto es, más del 26% del total de los documentos.

Figura 3

Año de publicación de los documentos analizados



Los documentos de estas entidades pueden clasificarse en cuatro grandes tipologías textuales: *planes, guías, estudios e informes*.

- **Planes:** Documentos mixtos que combinan una sección analítico-descriptiva con una parte propositiva, en la que se presentan y sugieren diversas medidas.
- **Guías:** Documentos en los que predomina el enfoque propositivo y concreto, mientras que la parte analítica está parcial o totalmente ausente.
- **Estudios:** Documentos donde predomina el análisis y la evaluación, acompañados de una sección propositiva más limitada.
- **Informes:** Documentos que funcionan como un compendio de información, sin incluir análisis detallado ni propuestas.

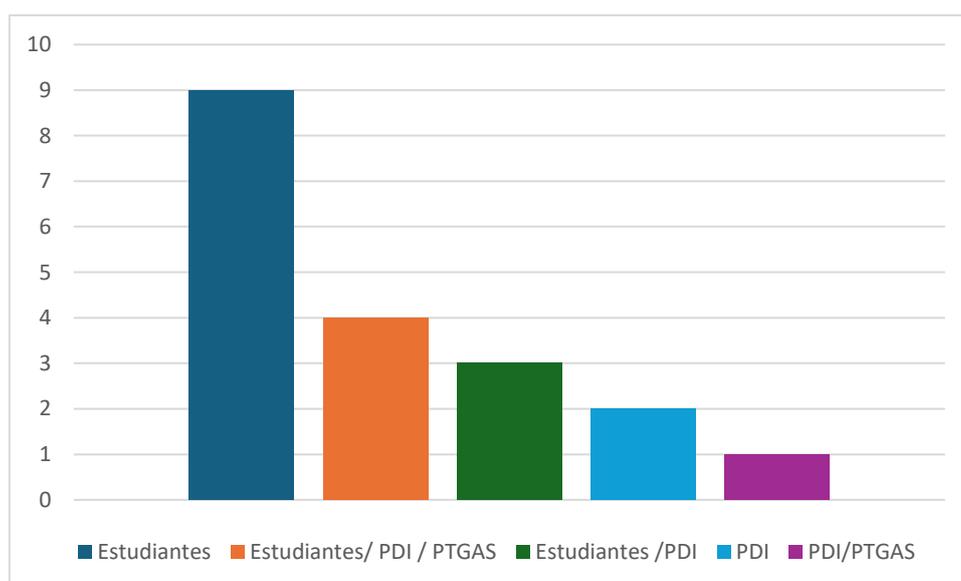
Las guías son la tipología predominante entre los documentos analizados (n=10, 52,63%). Las otras tres tipologías presentan la siguiente distribución: 3 planes, 3 estudios y 3 informes (15,79%).

En relación al colectivo universitario al que se dirigen los documentos, como se observa en la Figura 4, los estudiantes son el grupo más predominante con el 47,37% (n= 9) de documentos que se refieren a ellos en exclusiva. Les siguen los documentos que se dirigen conjuntamente a estudiantes, PDI y PTGAS con el 21,05% (n=4) y los que se refieren a estudiantes y PDI (15,78%, n=3).

El Personal Docente e Investigador (PDI) es el segundo colectivo en importancia, con un 10,52% (n=2) de documentos que se refieren exclusivamente a él. Por último, el PTGAS no cuenta con ningún documento dirigido de forma exclusiva, aunque sí que comparten un documento con el PDI.

Figura 4

Número de documentos por colectivo universitario



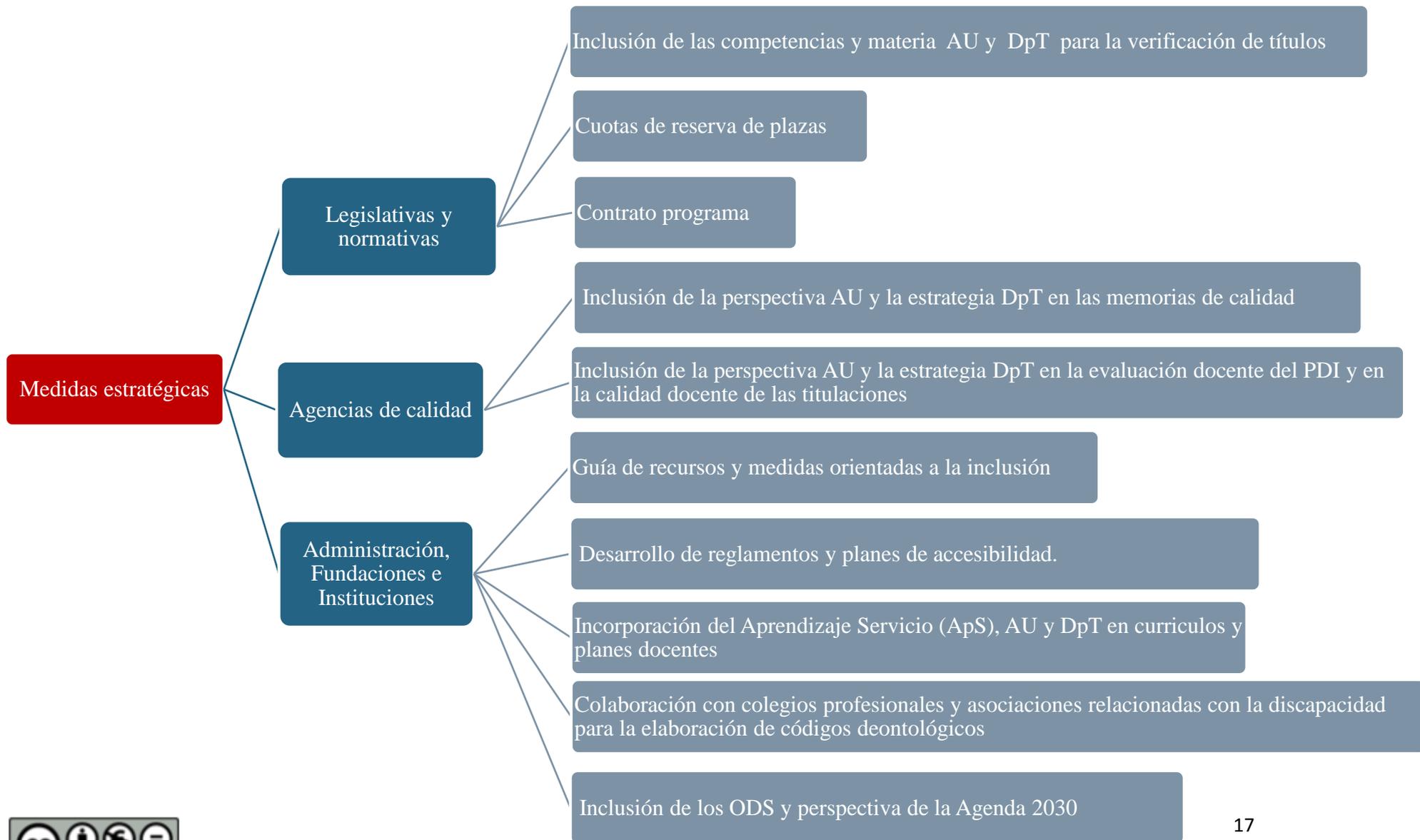
Resultados analíticos

A continuación, se analizarán, en primer lugar, las **medidas estratégicas** (Figura 5) señaladas en los documentos analizados. Estas son clasificadas en medidas legislativas y normativas referentes a los cambios legales impulsados por los órganos gubernamentales, ya sea a nivel autonómico o estatal, medidas propuestas por las agencias de calidad, o por la administración pública, fundaciones e instituciones.

En segundo lugar, se analizarán las **medidas operativas** (Figura 6) que atienden a la inclusión de la discapacidad en el ámbito de la investigación universitaria, acciones centradas en el PDI, la creación de un servicio interuniversitario y la colaboración con colegios profesionales y entidades de discapacidad.

Figura 5

Clasificación de las medidas estratégicas propuestas por entidades no universitarias



En lo que se refiere a las *medidas estratégicas legislativas y normativas*, se promueve la reflexión en relación a las futuras normativas estatales y autonómicas que puedan afectar la configuración de los planes de estudios, de forma que se asegure la inclusión de la AU y el DpT como un requisito en la verificación de los títulos.

Concretamente, se aboga por el fomento de la inclusión de la AU y el DpT entre las competencias y materias obligatorias en futuras órdenes reguladoras de nuevos planes de estudios universitarios. Además, se propone la actualización de los ya existentes donde no figura de manera expresa ([Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020](#)). En coherencia con ello, se recomienda plasmar de manera concreta y efectiva la resolución ResAP (Consejo de Europa, 2001) sobre la introducción de los principios del Diseño Universal en los currículos de los grados universitarios ([Fundación ONCE e Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2006](#)).

Por otro lado, destaca la propuesta de modificación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, para incluir la lengua de signos como lengua reconocida legalmente, y a los medios de apoyo a la comunicación oral, la garantía del derecho a la educación universitaria inclusiva y la actualización y ampliación del bloque de discapacidad de la vigente Ley, incorporando la perspectiva de género ([CERMI, 2020](#)).

Además, como medida autonómica adicional, se propone que las comunidades autónomas (CCAA) suscriban con las universidades de su territorio contratos programa para la inclusión educativa del alumnado con discapacidad, proponiendo recursos financieros en función de los avances concretos, debidamente contrastados, que en materia de inclusión consigan las universidades ([Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Real Patronato sobre Discapacidad, 2007](#)).

En el plano normativo destacan particularmente las propuestas relacionadas con la reserva de plazas, tanto para estudiantes como para trabajadores con discapacidad. Se propone el aumento de la cuota de reserva de acceso a los estudios universitarios al 5%, procediéndose a las modificaciones normativas oportunas en ([Gobierno de España \(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales\) y Real Patronato sobre Discapacidad, 2007](#)), así como la exención de tasas y la prioridad de matrícula para estos estudiantes ([CERMI, 2010; 2014](#)). En cuanto a los



trabajadores, además de instar a que las universidades públicas reserven el 10% de las plazas de su oferta de empleo público para PDI y PTGAS con discapacidad, y el 2% en las universidades privadas (Fundación Derecho y Discapacidad, CERMI, Fundación ONCE y Universidad Autónoma de Madrid, 2020) se les exhorta a que aseguren la concurrencia en igualdad de condiciones en procesos selectivos (Junta de Andalucía, 2022; CERMI, 2020). Se insiste en que esta reserva ha de aplicarse también sobre las plazas convocadas en los cursos de doctorado y en las plazas de profesor/a sustituto interino y ayudante doctor.

En segundo lugar, como medidas estratégicas cabe señalar las propuestas por las diferentes *agencias de calidad* que operan en España. En concreto, hemos encontrado informes desarrollados por la Agència per la Qualitat del Sistema Universitari (AQU) en Catalunya, la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC), y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en el plano estatal. Los informes de todas ellas se caracterizan por promover el trabajo conjunto entre las universidades y las agencias a la hora de establecer criterios de calidad que permitan acreditar con indicadores objetivos y medibles de la inclusión (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Real Patronato sobre Discapacidad, 2007), además de promover la edición de una guía sobre cómo diseñar un Plan de Estudios siguiendo los criterios DpT y AU (Junta de Andalucía, 2022).

Asimismo, se plantea que las agencias de calidad reconozcan las acciones para la inclusión de la AU y el DpT en sus procesos de evaluación y acreditación de la docencia e investigación universitarias, así como en la evaluación de la calidad docente de las titulaciones ofertadas (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020).

En tercer lugar, entre las medidas promovidas desde las *administraciones públicas, fundaciones e instituciones especialistas en discapacidad*, pueden identificarse las que plantean la necesidad de establecer un reglamento universitario de inclusión para personas con discapacidad que garantice la inclusión educativa, la equidad participativa y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en la universidad, eliminando los términos personas con necesidades

especiales, discapacitados, diversidad funcional, capacidades diferentes y otras similares, en favor de las locuciones discapacidad y personas con discapacidad (CERMI, 2014, 2020).

Se plantea también el diseño y puesta en marcha de un plan de accesibilidad como medida estratégica que recoja a su vez medidas operativas concretas de accesibilidad en todos los edificios, instalaciones y dependencias de las universidades, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios y procedimientos y el suministro de información (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Real Patronato sobre Discapacidad, 2007; CERMI, 2010).

Mención especial merece la Guía de estándares para la inclusión de estudiantes con discapacidad en la universidad de la EUni4All-Network. Esta guía ofrece una herramienta de autoevaluación para que las universidades analicen sus políticas de inclusión, además de presentar el conjunto de servicios relacionados con la discapacidad que ofrecen diferentes universidades europeas (Eramus+Programme of the European Union, 2022). En este mismo sentido, Fundación ONCE ha desarrollado la Guía Universitaria para Estudiantes con Discapacidad, en la que se recogen los recursos y medidas orientadas a la inclusión del alumnado con discapacidad en las universidades públicas y privadas españolas. Asimismo, la Junta de Andalucía (2022), en su Guía de recursos en la atención del alumnado con discapacidad de las universidades públicas andaluzas, recoge el conjunto de servicios y recursos que estas ponen a disposición del colectivo de personas con discapacidad.

Además, se planean propuestas en la línea de modificar los currículos y planes docentes. Estas propuestas no solamente se enfocan en adaptar y hacer accesibles los contenidos recogidos en los planes de estudio a los alumnos con discapacidad (Junta de Andalucía, 2007; 2022), sino que también destacan las consistentes en la introducción de una asignatura específica de AU y DpT en la enseñanza universitaria, implantándose progresivamente en los distintos grados a través de sus currículos y planes de estudio (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004; Fundación ONCE e Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2006; CERMI 2020; Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020). Se propone que las propias universidades identifiquen aquellos contenidos relacionados con el Diseño para Todos (DpT) que actualmente se imparten en las diferentes asignaturas, pero que no están definidos como tal

(accesibilidad, sostenibilidad, impacto ambiental, cambios sociales, derechos humanos), de manera que reintroduzcan el concepto desde esta perspectiva y con identidad propia.

Asimismo, se promueve la introducción del DpT en asignaturas de libre elección, posibilitando que la puedan escoger estudiantes interesados de carreras o especialidades diferentes de una misma facultad. También se propone la introducción del DpT en asignaturas troncales, lo cual brindaría a los estudiantes la posibilidad de conocer y trabajar con esta filosofía desde los primeros años de su formación. Por último, se incentiva la introducción del DpT en el TFG, los programas de los Másteres y Doctorados (Fundación ONCE e Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2006) e incluso el desarrollo de acciones experimentales para el trabajo práctico del alumnado, a través de proyectos de Aprendizaje-Servicio (ApS) en entidades de discapacidad o prácticas en empresas que trabajen en AU y DpT (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020).

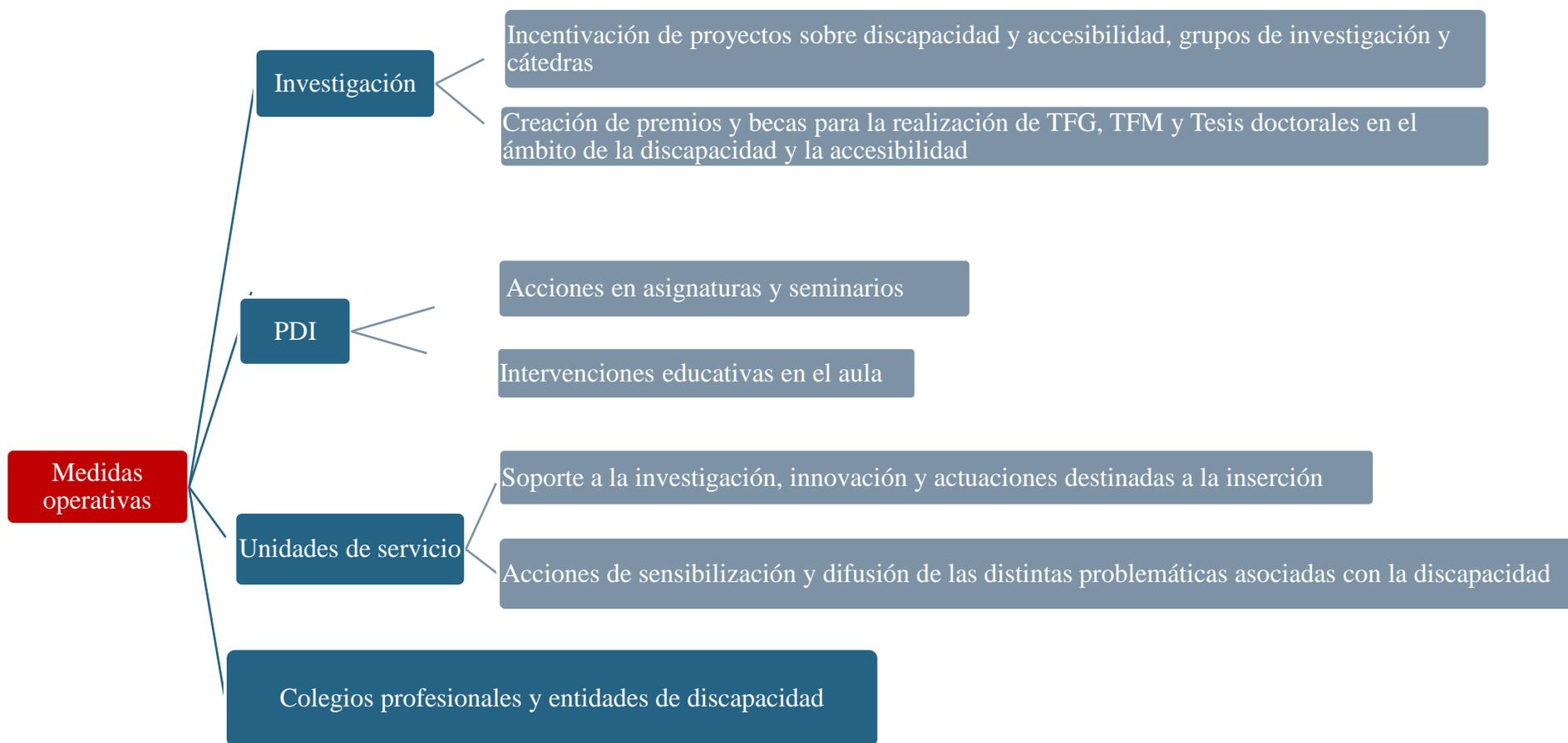
Para dotar de solidez a estas líneas de actuación institucionales, se plantea la necesaria colaboración de colegios profesionales y asociaciones relacionadas con la discapacidad en la elaboración de códigos deontológicos universitarios, así como la inclusión de la perspectiva AU y DpT en estos códigos (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020; Fundación Derecho y Discapacidad, CERMI, Fundación ONCE y Universidad Autónoma de Madrid, 2020).

Por último, se promueve alinear las iniciativas de AU y DpT con las estrategias de los ODS y la Agenda 2030, garantizando el respeto y la promoción de los derechos humanos y en armonía con principios éticos y legales universales (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020).



Figura 6

Clasificación de las medidas operativas propuestas por entidades no universitarias



En lo relativo a las **medidas operativas** se presentan en primer lugar las medidas referidas a la inclusión de la discapacidad en el *ámbito de la investigación universitaria*. Dentro de estas se propone promover y fomentar la investigación en AU y DpT en áreas donde su presencia es deficitaria, de forma que se apoye la carrera del profesorado universitario interesado en esta temática y, por consiguiente, se incentive el apoyo a proyectos de investigación que contengan estas perspectivas (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020; Junta de Andalucía, 2022). Estas acciones pueden ir acompañado de la creación de un repositorio interuniversitario con aquellos grupos y proyectos de investigación que, de manera directa o indirecta, incidan en la calidad de vida de las personas con discapacidad y estudien sus circunstancias. Se fomenta la creación y el desarrollo de cátedras que sirvan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, además de promover que los grupos de investigación cooperen con el movimiento asociativo de la discapacidad, estableciendo con estas asociaciones distintos niveles de partenariado (Junta de Andalucía, 2022).

Por otro lado, se insta a la creación de premios, becas y otros reconocimientos a los TFG, TFM y tesis doctorales que traten aspectos vinculados a la discapacidad, así como la integración de jóvenes investigadores en los grupos y proyectos ya existentes (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020; Fundación ONCE e Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2006).

En segundo lugar, se presentan *acciones centradas en el PDI*, que a su vez incluyen dos acciones específicas diferenciales. Por un lado, aquellas que tratan de promover a través de rectores y profesores la introducción de una asignatura específica de Aprendizaje-Servicio (Fundación ONCE y Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2020) de accesibilidad Universal /Diseño para Todos en la enseñanza universitaria, la promoción del estudio de la accesibilidad mediante la convocatoria de un concurso interuniversitario de proyectos de fin de carrera, y la cofinanciación de seminarios y actividades extraacadémicas sobre aspectos técnicos del diseño accesible (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004). Y por otro lado, las que proponen una serie de recomendaciones específicas en cuanto a la intervención educativa en el aula, la metodología docente, la evaluación, y los recursos técnicos y materiales a tener en cuenta por parte del PDI según el tipo de discapacidad del alumno (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004; Consell Interuniversitari de Catalunya de

Soro-Camats y Vilà, 2005; Unidiversitats, 2007; Generalitat de Catalunya, 2007; Fundación ONCE y la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad, SAPDU, 2018).

En relación a la medida operativa relativa a *la creación de un servicio interuniversitario especializado en el ámbito de la discapacidad*, se considera oportuno que este servicio promueva la generación de propuestas, investigación, innovación y divulgación y actuaciones destinadas a la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad (*Consell Interuniversitari de Catalunya*) así como la difusión de conceptos básicos sobre AU y DpT entre el profesorado de educación pre-universitaria y universitaria, facilitando una mayor sensibilización en torno a estos conceptos en los alumnos de nuevo ingreso (*Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020*). Además, se insta a que se desarrollen acciones de sensibilización y difusión, tal y como señala la Guía de buenas prácticas para la transición, el acceso y la acogida del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo en los estudios universitarios (*Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad, SAPDU, 2020*).

Entre las medidas operativas propuestas en relación a la colaboración con *los colegios profesionales y entidades de discapacidad* destaca el desarrollo de líneas de trabajo conjuntas (*Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Fundación ONCE, 2020*). Se anima a la Fundación ONCE y al Real Patronato sobre Discapacidad a que coordinen a los colegios profesionales, equipos de gobierno universitarios y unidades de inclusión.

Universidades

Resultados descriptivos

Se han encontrado un total de 58 planes de accesibilidad y guías y protocolos dirigidas a personas con discapacidad correspondientes a 39 universidades españolas (el 42,85% de las 91 en total reconocidas para el curso 2023/2024 por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades). De estos documentos, el 84,48% (n=49) pertenecen a 31 universidades públicas y el 15,51% (n=9) a 8 universidades privadas.

De manera específica, de las 12 universidades que hay en Catalunya (Tabla 3) se han encontrado 15 documentos. No se han encontrado documentos de la Universitat de Barcelona, de la Universidad Ramon Llull ni de la Universitat Abat Oliba. Esta última pertenece a la Fundación

Universitaria San Pablo CEU y no dispone de documentos específicos, ya que son comunes para todas las universidades que conforman la fundación.

Tabla 3

Universidades públicas y privadas en Cataluña (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2024)

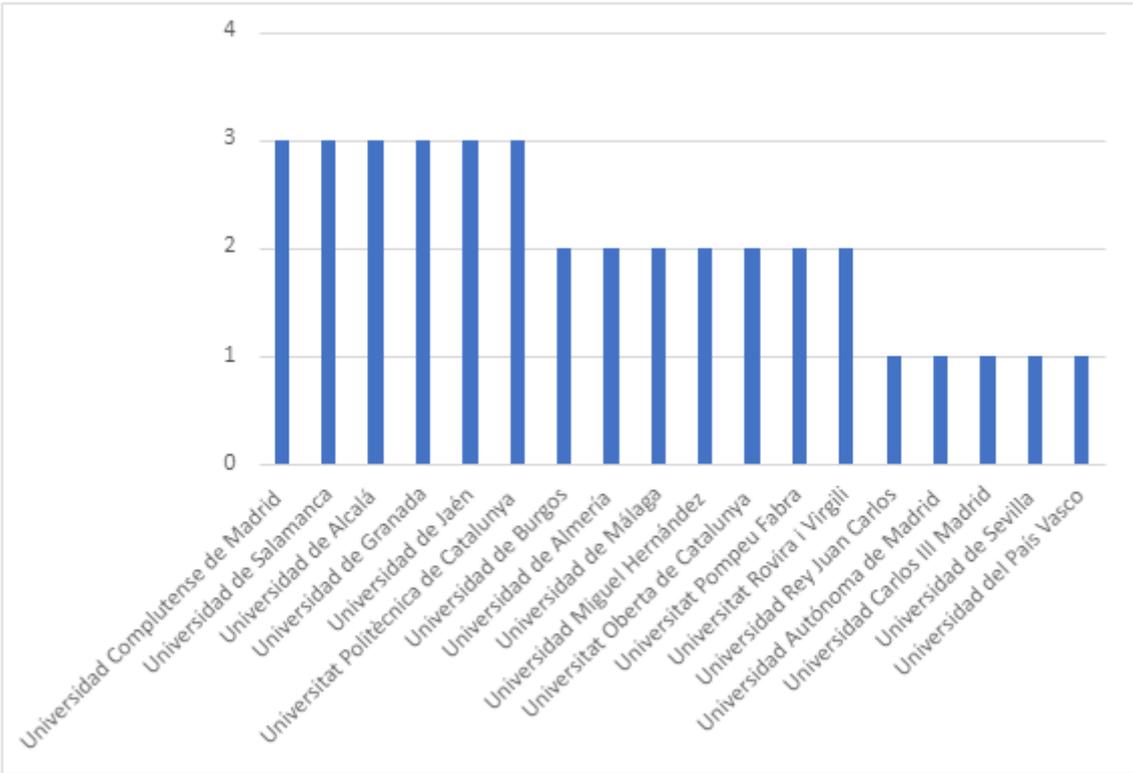
| Universidades públicas | Universidades privadas |
|---|---|
| Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) | Universidad Abat Oliba CEU |
| Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) | Universidad Internacional de Cataluña (UIC) |
| Universidad Pompeu Fabra (UPF) | Universidad Ramon Llull (URL) |
| Universidad de Girona (UdG) | Universidad Abierta de Cataluña (UOC) |
| Universidad Rovira i Virgili (URV) | Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña (UVic-UCC) |
| Universidad de Lleida (UdL) | |
| Universidad de Barcelona | |

De las universidades que han publicado documentos relativos a la accesibilidad de personas con discapacidad, el 66,67% (n=26) ha publicado 1 documento, mientras que el 17,94% (n=7) ha publicado 2 documentos y el 15,38% (n=6) 3 documentos. La Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Jaén, la Universidad de Granada, la Universidad de Alcalá, la

Universidad de Salamanca y la Universitat Politècnica de Catalunya son las que más Planes o guías de accesibilidad ha publicado con 3 (Figura 7).

Figura 7

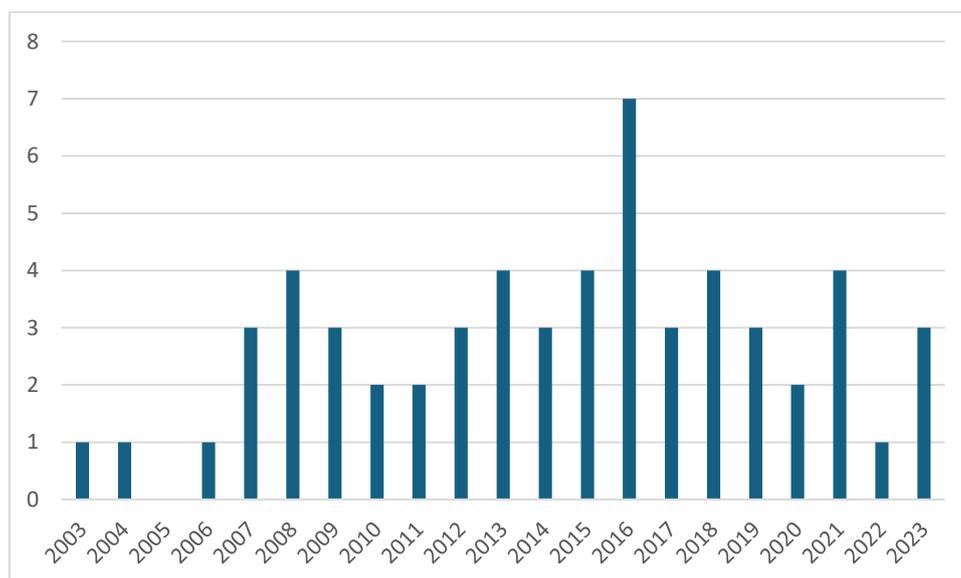
Número de documentos relativos a la accesibilidad publicados por las universidades españolas



El año de publicación de los documentos analizados está comprendido entre el 2003 y el 2023 (Figura 8). La distribución de estos, exceptuando 2016 con 7 y 2022 con 1, se mueve entre una frecuencia de 2 a 4 documentos por año desde 2007. Los primeros documentos publicados fueron la “*Guía para el profesorado: Apoyo a los estudiantes con discapacidad*” (Universidad de Burgos, 2003) y el “*Protocolo de Atención a Personas con Discapacidad*” (Universidad Autónoma de Madrid, 2004).

Figura 8

Año de publicación de los documentos analizados



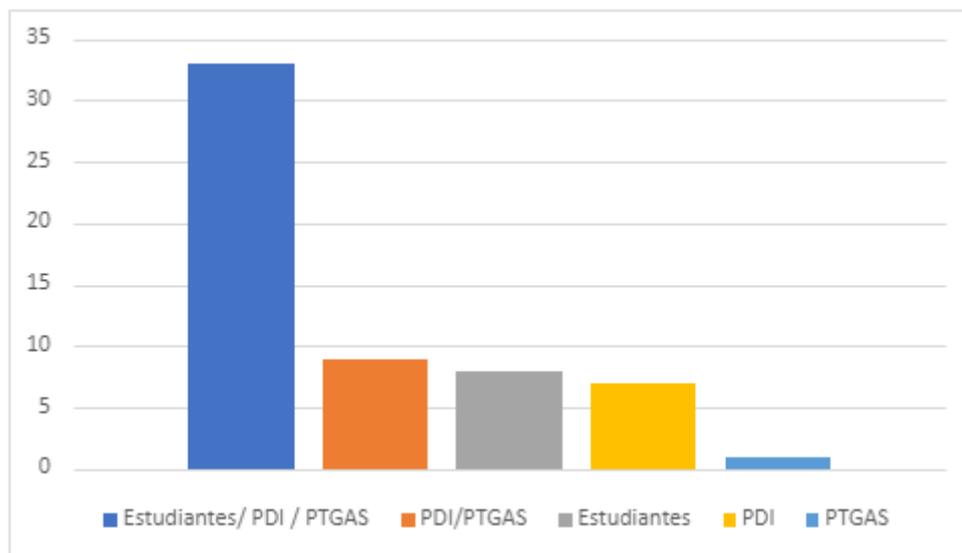
En cuanto a la tipología de los documentos analizados, se observa que las guías y protocolos son los más frecuentes, representando el 53,44% (n=31) del total. Les siguen los planes con un 29,31% (n=17), las normativas con un 6,89% (n=4), los planes estratégicos con un 3,44% (n=2) y, finalmente, los informes, también con un 3,44% (n=2).

Atendiendo al colectivo universitario al que se dirigen los documentos, tal y como se ve en la Figura 9, los que incluyen estudiantes, PDI y PTGAS son los más predominantes (56,89%, n=33), seguidos por los que refieren conjuntamente a PDI y PTGAS (15,51%, n=9) y

exclusivamente a estudiantes (13,79% n=8) y. Por último, los que se refieren en exclusiva a PDI representan el 12,07% (n=7) y los que se dirigen a PTGAS son el 1,72% (n=1).

Figura 9

Número de documentos por colectivo universitario

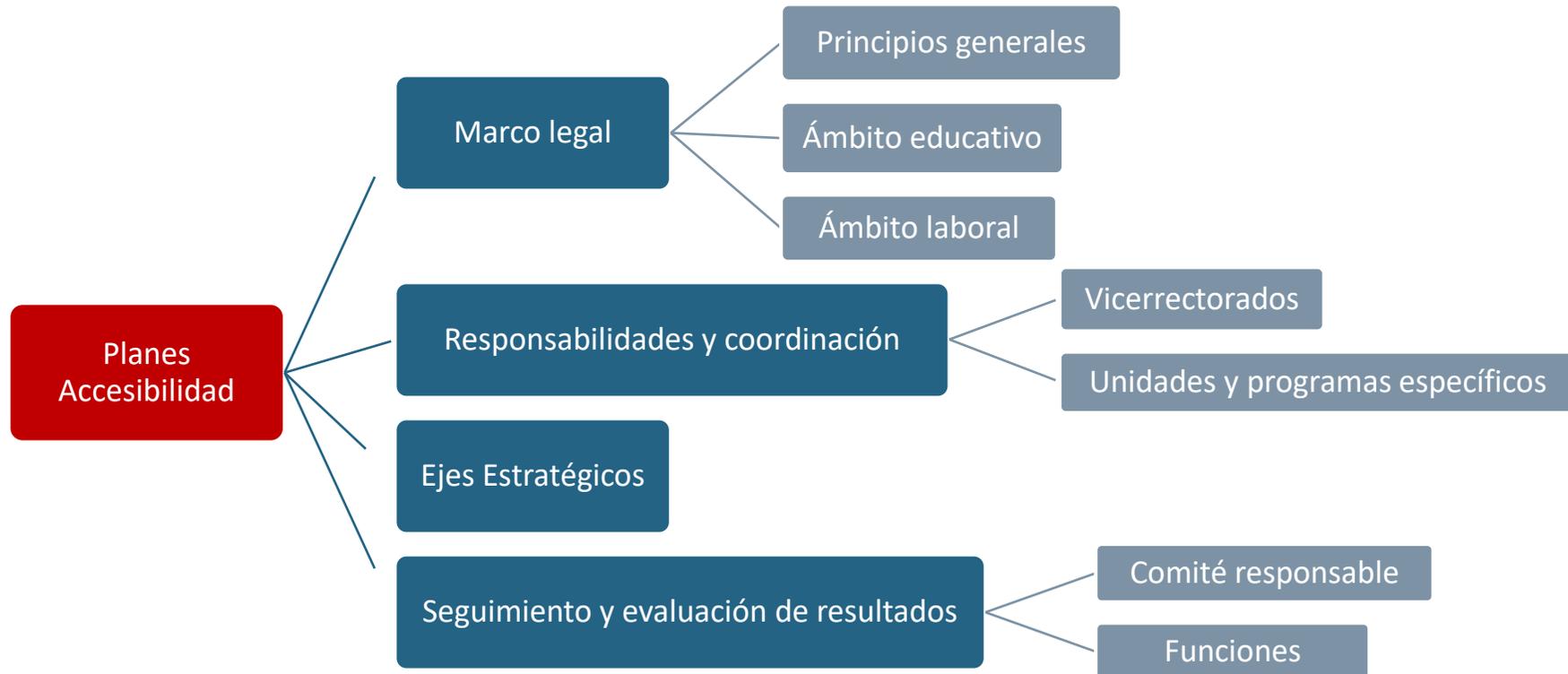


Resultados analíticos

A continuación, se analizarán los 17 **planes de accesibilidad** siguiendo la estructura predominante en la mayoría de los planes revisados. En primer lugar, se presenta el marco legal aplicable; seguidamente, se describen las responsabilidades y la coordinación necesarias. Posteriormente, se detallan los ejes estratégicos en los que se estructura el plan, y finalizamos con los mecanismos de seguimiento y evaluación (Figura 10).

Figura 10

Clasificación de las medidas incluidas en los planes de accesibilidad desarrollados por las universidades



Los planes de accesibilidad suelen iniciar con un análisis del marco legal de referencia en relación a la promoción de la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación de personas con discapacidad en el ámbito universitario (58,82% n=10). Este apartado se ha estructurado tomando en cuenta los marcos normativos a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico, organizados en tres ámbitos: principios generales, educación y empleo ([Universidad Autónoma de Barcelona, 2018](#); [Universidad de Granada, 2022](#); [Universidad Pablo de Olavide, 2019](#)).

En cuanto a los principios generales, la normativa internacional presente en los Planes de Accesibilidad incluye la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948) y la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (2006). Si bien la Declaración Universal es el documento más antiguo citado, sigue siendo uno de los más influyentes ([Universidad Autónoma de Barcelona, 2018](#); [Universidad de Granada, 2022](#)), al reconocer en sus Artículos 23 y 26 el derecho universal a la educación y al trabajo en igualdad de condiciones, así como el acceso a la enseñanza superior basado en los méritos. Por su parte, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) obliga a los Estados firmantes a adoptar medidas que aseguren la accesibilidad de las personas con discapacidad a la educación, el empleo y su plena participación en la sociedad, eliminando barreras y promoviendo entornos inclusivos y no discriminatorios en las universidad ([Universidad de Alcalá, 2015](#); [Universidad Pablo de Olavide, 2019](#); [Universidad de Granada, 2022](#); [Universidad Miguel Hernández, 2020](#); [Universidad de Almería, 2016](#); [Universidad Autónoma de Barcelona, 2018](#)).

A nivel europeo, los documentos más relevantes son el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (2007) y la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2007) ([Universidad Autónoma de Barcelona, 2018](#)). Ambos subrayan la importancia de la no discriminación por discapacidad y promueven políticas de inclusión en los ámbitos educativo y laboral.

En cuanto al marco estatal, destacan la **Ley 6/2022** (Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social), que reformula el Real Decreto 1/2013 ([Universidad de Granada, 2022](#); [Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2013](#); [Universidad de Almería, 2016](#); [Universidad Miguel Hernández, 2020](#)), la **Ley 13/1982** de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y la **Ley 51/2003** de Igualdad de Oportunidades, No

Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU) (Universidad de Lleida, 2021; Universidad de Alcalá, 2015; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad de Almería, 2016; Universidad de Girona, 2009). Estas normativas regulan los derechos de las personas con discapacidad en España, haciendo especial hincapié en la accesibilidad universal, tanto en el entorno físico como en el acceso a recursos educativos y tecnológicos, así como en la igualdad de oportunidades.

En el ámbito educativo, el documento clave es la **Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI** de la UNESCO (1998) (Universidad de Granada 2022; Universidad Autónoma de Barcelona, 2018), que establece marcos legales para garantizar una educación inclusiva y de calidad para las personas con discapacidad. Además, diversos planes incluyen la **Ley Orgánica 4/2007**, que modifica la **Ley Orgánica 6/2001** de Universidades (LOU) (Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad Autónoma de Barcelona, 2018; Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2013; Universidad de Almería, 2016; Universidad de Lleida, 2021; Universitat Pompeu Fabra, 2017; Universidad de Alcalá 2015; Universitat de Girona 2009; Universidad Miguel Hernández 2020), dado el papel crucial de esta, al obligar a las universidades a adoptar medidas que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción de los estudiantes con discapacidad, integrando políticas que favorezcan su participación plena en la vida académica.

En cuanto al ámbito laboral, los planes de accesibilidad incluyen la **Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea**, que establece un marco general para combatir la discriminación en el ámbito laboral y la ocupación, promoviendo igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, asegurando la aplicación del principio de igualdad de trato en el entorno educativo y laboral (Universidad de Granada, 2022; Universidad Autónoma de Barcelona, 2018; Universidad de Almería, 2016); la **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad** (Real Decreto Legislativo 1/2013), que regula la igualdad en el acceso al empleo tanto en el sector público como en el privado, incluyendo las universidades (Universidad de Almería, 2016); y la **Ley Orgánica 4/2007**, que modifica la **Ley Orgánica 6/2001**, marco legal que obliga a las universidades a implementar políticas de contratación que favorezcan la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y

asegurando la adaptación de los puestos de trabajo para garantizar la accesibilidad en el entorno laboral universitario (Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad de Granada, 2022).

Además, diversas universidades incluyen también el **Estatuto Básico del Empleado Público** (Real Decreto Legislativo 5/2015), que obliga a reservar un 5% de las plazas de empleo para discapacitados en general, al que se añade un 2% de cuota para las distintas discapacidades intelectuales (Universidad de Granada, 2022; Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Almería, 2016), lo que de suma un 7% total de cupo de acceso al empleo público para las personas con discapacidad.

Un segundo aspecto incluido en los planes de accesibilidad es el relativo a la unidad universitaria responsable del plan y de la coordinación y seguimiento de sus acciones, presente en el 94,11% (n=16) de los planes de accesibilidad analizados. De estos, el 81,25% (n=13), otorga la responsabilidad política y organizativa a un vicerrectorado específico. En concreto, el 38,46% (n=5) se la otorgan a **vicerrectorados con responsabilidad sobre estudiantes, igualdad o responsabilidad social universitaria**. En concreto, se atribuye dicha responsabilidad al **Vicerrectorado de Estudiantes**, el 30,77% (n=4) al **Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión o diversidad**, el 23,07% (n=3) al Vicerrectorado de Responsabilidad o Compromiso Social y el 7,70% (n=1) al Vicerrectorado de Estudiantes y Compromiso Social.

Por el contrario, algunas universidades reparten la responsabilidad según los ejes o medidas específicas de sus planes (Universitat Autònoma de Barcelona, 2018), o las delegan en unidades especializadas, como la Unidad de Integración y Coordinación de Políticas de Discapacidad (UICPD) (Universidad de Alcalá, 2015), o en programas específicos o secretariados como el Programa d'Accessibilitat, que depende del Consejo de Dirección de la Universidad (Universitat Oberta de Catalunya), o en el Secretariado de Inclusión adscrito al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad, que coordina las decisiones de todos los demás vicerrectorados en lo que respecta a personas con discapacidad (Universidad de Granada, 2022).

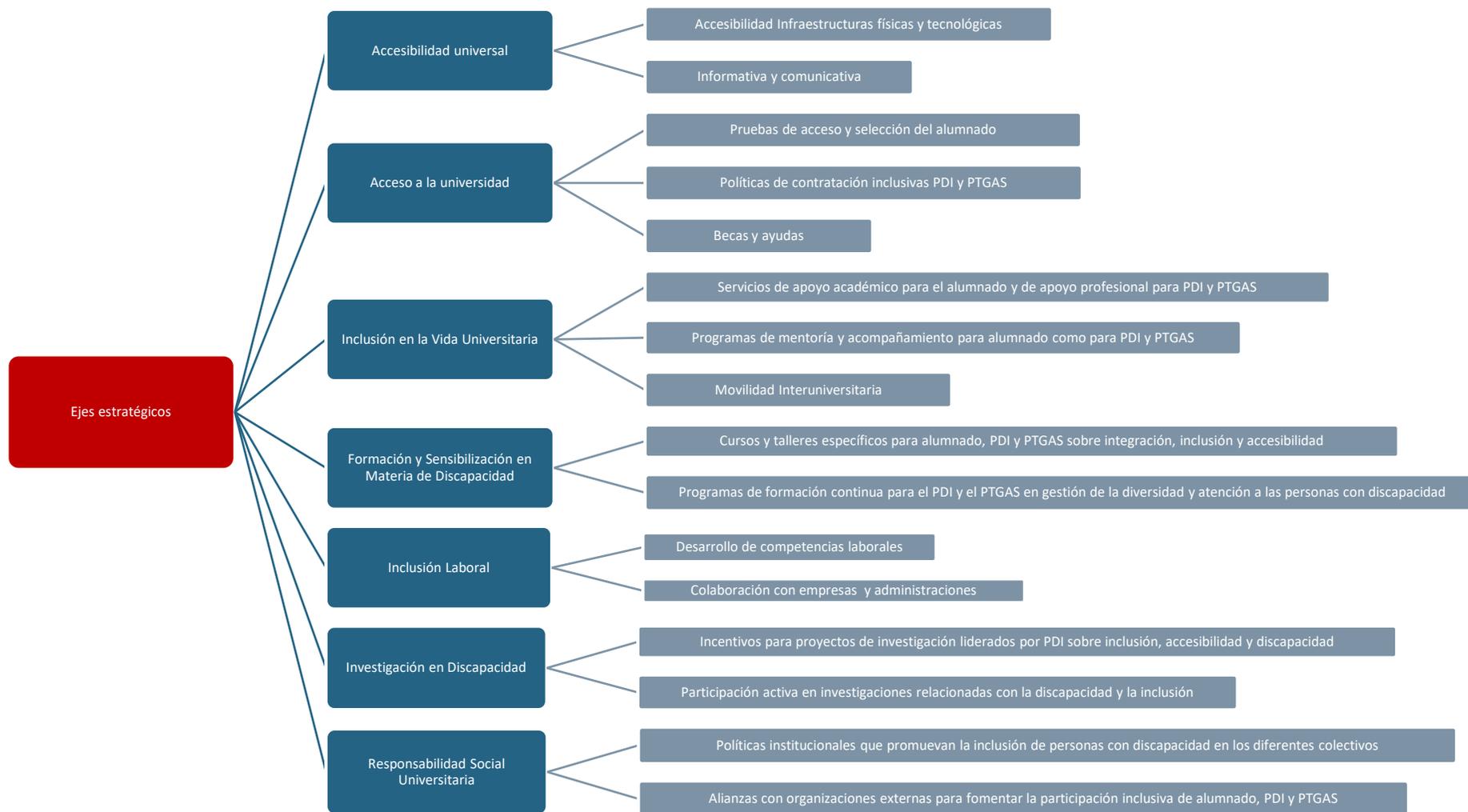
Para el cumplimiento de las acciones, programas y medidas incluidas en los planes de actuación analizados, el 82,35% (n=14) ha creado unidades y programas específicos de atención a la diversidad (Universitat de Lleida, 2009; Universidad de Sevilla, 2009; Universidad de Almería 2016; Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2009; Universitat Rovira

i Virgili, 2013; Universidad de Alcalá, 2015; Universitat Jaume I, 2021; Universitat de Girona, 2009; Universitat Miguel Hernández, 2020; Universidad del País Vasco, 2009; Universitat Autònoma de Barcelona, 2018; Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2019; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universidad Carlos III de Madrid, 2010).

La principal función de estas unidades o programas específicos es **ofrecer acompañamiento y asesoramiento** a las personas con discapacidad proporcionándoles los medios, apoyos y recursos necesarios en el ámbito universitario, ya sean estudiantes, PDI o PTGAS (Universidad Miguel Hernández, 2020; Universidad del País Vasco, 2009; Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2019; Universidad Autónoma de Barcelona, 2018; Universitat de Girona, 2009; Universidad Pablo de Olavide, 2009), además de ser las **encargadas del diseño de los planes de actuación específico** en relación a la discapacidad (Universitat Politècnica de Catalunya, 2017; Universidad de Sevilla, 2009; Universidad de Almería 2016; Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2009; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universitat Rovira i Virgili, 2013), del **seguimiento** de los planes accesibilidad (Universitat Politècnica de Catalunya, 2017; Universitat de Lleida, 2009; Universitat Rovira i Virgili, 2013) o de las **adaptaciones curriculares** de estudiantes en caso de ser necesarias (Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universitat Politècnica de Catalunya, 2017; Universidad de Granada, 2022).

El tercer punto del análisis de los planes de accesibilidad es el relativo a los ejes estratégicos que establecen las líneas de actuación de las universidades. Estos ejes estratégicos se articulan en 7 ámbitos de acción, tal y como puede verse en la Figura 11.

Figura 11
Ejes estratégicos de los planes de accesibilidad



El primer eje estratégico (Figura 11) es el relativo a la **Accesibilidad universal**. Este incluye, por un lado, la adaptación de infraestructuras físicas y tecnológicas, como aulas, laboratorios y plataformas digitales, y por otro, las evaluaciones periódicas de accesibilidad para asegurar que el alumnado, PDI y PTGAS cuenten con un entorno accesible.

La accesibilidad en el entorno físico está presente en el 85,71% (n=18) de los planes de accesibilidad revisados. Entre las principales medidas se incluyen las relacionadas con el acceso y transporte adaptado ([Universidad Carlos III de Madrid, 2010](#); [Universidad Autónoma de Barcelona, 2018](#); [Universitat Rovira i Virgili, 2014](#); [Universidad de Girona, 2009](#); [Universidad de Alicante, 2016](#)), los espacios docentes ([Universidad Autónoma de Barcelona, 2018](#)) y las relativas a la movilidad dentro del campus, desarrollando un servicio de transporte interno adaptado a las personas con discapacidad ([Universidad Autónoma de Barcelona, 2018](#)). Se insiste en la necesidad de diseñar mecanismos para garantizar y controlar el uso de las plazas de aparcamiento dirigidas al colectivo con discapacidad ([Universidad Autónoma de Barcelona, 2018](#); [Universitat Rovira i Virgili, 2014](#); [Universidad de Alcalá, 2015](#)) y realizar acciones formativas de difusión y sensibilización sobre el uso de estos espacios ([Universidad de Almería, 2016](#)).

Por otro lado, se señala la necesidad de promover la accesibilidad informativa y comunicativa ([Universitat Politècnica de Catalunya, 2017](#); [Universitat de Lleida, 2014](#); [Universitat Rovira i Virgili, 2014](#); [Universidad de Sevilla, 2017](#); [Universidad de Girona, 2009](#)). Entre las principales medidas en este punto destacan los mapas de itinerarios accesibles y de señalización de los edificios y espacios universitarios ([Universidad de Sevilla, 2017](#); [Universidad Carlos III de Madrid, 2010](#)), la elaboración de planes de autoprotección y evacuación de emergencias especialmente diseñadas ([Universidad de Sevilla, 2017](#)), y la adaptación comunicativa en relación a la orientación laboral y a las ofertas laborales ([Universitat de Girona, 2009](#)).

En relación con la discapacidad auditiva, destacan acciones específicas para identificar y reducir las barreras sensoriales que pueden dificultar el acceso a los contenidos en clases y jornadas. Estas barreras incluyen factores como el exceso de ruido en las aulas o una iluminación inadecuada ([Universidad de Girona, 2009](#)). Entre las medidas implementadas se encuentran la instalación de un bucle magnético en el auditorio y en la sala de actos ([Universitat de Lleida, 2014](#)), la creación de un aula de tecnología accesible y la inclusión de subtítulos y

audio descripciones en los contenidos audiovisuales de todas las comunicaciones universitarias (Universidad de Granada, 2022).

En cuanto a la accesibilidad digital, cuyo objetivo es garantizar que las plataformas y contenidos tecnológicos universitarios sean accesibles para todos, se observa que el 52,9% (n=9) de los planes incluyen medidas para hacer accesibles tanto las páginas web de las universidades como los servicios y departamentos que ofrecen (Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad Autónoma de Barcelona, 2018; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universitat Jaume I, 2021; Universitat de Lleida, 2014; Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Sevilla, 2017; Universidad de Alicante, 2016), estableciéndose un procedimiento para la revisión periódica de la accesibilidad de estas páginas web para garantizar que no queden obsoletas (Universitat Jaume I, 2021).

También se presta atención a la accesibilidad de los campus virtuales y las intranets (Universidad Autónoma de Barcelona, 2018; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universitat Jaume I, 2021; Universitat de Lleida, 2014, Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad de Granada, 2022), y la adaptación de materiales didácticos mediante formato XML, permitiendo generar versiones del mismo contenido en múltiples formatos, como PDF, HTML, karaoke, audiolibros en formato DAISY o libros electrónicos (Universitat Oberta de Catalunya, 2016).

De manera específica, hay universidades que cuentan con una unidad responsable de la accesibilidad digital (Universidad de Granada, 2022; Universitat Jaume I, 2021), mientras que en otras son diferentes unidades las encargadas, como el área de tecnología, la de comunicación, la de bibliotecas y recursos para el aprendizaje (Universitat de Lleida, 2014; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universitat Autònoma de Barcelona, 2018).

El segundo eje estratégico es el relativo al **Acceso a la Universidad**, el cual contempla las medidas previas adaptación de pruebas de acceso y procesos de selección inclusivos para el alumnado, las políticas de contratación inclusivas para PDI y PTGAS, y las becas y ayudas específicas para alumnado con discapacidad.

El 52,94% (n=9) de los planes recogen como medida previa al ingreso en la universidad proporcionar información a los futuros estudiantes provenientes de bachillerato, ciclos formativos de grado superior, y aquéllos que vayan a realizar pruebas de acceso para mayores



de 25, 40 y 45 años (Universidad de Granada, 2022; Universidad de Almería, 2016, Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad del País Vasco, 2019; Universitat de Lleida, 2014; Universitat Pompeu Fabra, 2017; Universitat Rovira i Virgili, 2014; Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Sevilla, 2017).

Para facilitar la información sobre la medidas y recursos de apoyo que den respuesta a la diversidad del alumnado se organizan encuentros y jornadas (Universidad del País Vasco, 2019), se participa en charlas, visitas y ferias preuniversitarias que se celebren en la región, promoviendo la participación del alumnado con discapacidad (Universidad de Almería, 2016; Universidad de Granada, 2022), se realizan acciones de orientación preuniversitaria, ya sea en institutos de secundaria o bachillerato con equipos de orientación y docentes (Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Sevilla, 2017; Universidad de Granada, 2022).

El acceso a la universidad se facilita mediante la creación de un programa de tránsito para estudiantes con discapacidad que, mediante un proceso de acogida inclusivo, apoya tanto al alumnado como a sus familias (Universidad del País Vasco, 2019; Universidad de Almería, 2016; Universidad de Granada, 2022; Universidad de Sevilla, 2017). En la Universidad de Alcalá (2015), la Unidad de Integración y Coordinación de Políticas de Discapacidad (UICPD) realiza entrevistas a alumnos y familiares de los estudiantes con discapacidad que se van a incorporar a la universidad para elaborar un informe psicopedagógico y un plan de actuación personalizado en función de las necesidades de los estudiantes y de los recursos disponibles. De esta forma se podrá trabajar en un plan de actuación docente adecuado y personalizado para cada uno de los estudiantes, garantizando su inclusión en los estudios universitarios.

Especial atención merecen acciones en las que se favorece el intercambio de experiencias entre el alumnado universitario y/o egresado con discapacidad y alumnado preuniversitario, mediante un programa donde el alumnado universitario acompaña durante un tiempo al alumnado preuniversitario para acercarle a la realidad universitaria (Universidad del País Vasco, 2019).

En cuanto a las pruebas de acceso a la universidad, tanto las correspondientes a la EBAU (Evaluación del Bachillerato para el Acceso a la Universidad) como las dirigidas a mayores de 25, 40 y 45 años, distintas universidades han implementado ayudas técnicas y optimizado los procedimientos de apoyo para planificar estos exámenes de manera inclusiva para personas con discapacidad (Universidad de Sevilla, 2017; Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Almería, 2016). Para ello, se ofrece formación al personal técnico de gestión administrativa y



de servicios (PTGAS) y al personal docente e investigador (PDI), además de proporcionarles guías de buenas prácticas para facilitar la orientación y el acompañamiento adecuados a los estudiantes en los procesos de EBAU (Universidad de Sevilla, 2017; Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Almería, 2016; Universidad del País Vasco, 2019). Asimismo, se simplifican los trámites administrativos de ingreso y las solicitudes de ayudas económicas y materiales, y se adaptan las pruebas de acceso de acuerdo con las necesidades específicas de cada estudiante (Universidad del País Vasco, 2019).

La implementación de políticas de contratación inclusiva para garantizar la representación y el acceso de personas con discapacidad en el empleo universitario se encuentra presente en el 41,18% (n=7) de los planes de accesibilidad revisados.

Las universidades han establecido diversas medidas, tales como la reserva de cupos y la adaptación de los procesos de selección para cumplir con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013) y en el Estatuto Básico del Empleado Público. Por ello, diferentes universidades citan específicamente el cumplimiento de la legislación vigente, reservando un 5% de las plazas para el PTGAS en sus convocatorias públicas además de ofrecer ajustes razonables en tiempo y recursos para asegurar que los candidatos con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en las pruebas selectivas. (Universidad de Alcalá, 2015; Universitat Pompeu Fabra, 2017). Otras universidades (Universidad de Sevilla, 2017; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universidad de Granada, 2016; Universidad del País Vasco, 2019; Universidad Autónoma de Barcelona, 2018) fomentan la incorporación de personas con discapacidad en sus procesos de selección, y otros han optado por revisar las normativas de contratación y evaluar los entornos de trabajo, adecuándolos a las necesidades del personal con discapacidad (Universidad del País Vasco, 2019; Universitat Autònoma de Barcelona, 2018; Universitat Pompeu Fabra 2017).

Entre los mecanismos para promover la igualdad de oportunidades tanto para el PTGAS como para el PDI con discapacidad, se han desarrollado programas de ayudas económicas específicas para atender las necesidades del colectivo (Universidad de Granada, 2016), estudios y ajustes de los procesos de selección para asegurar la cobertura de plazas reservadas (Universidad del País Vasco, 2019; Universitat Autònoma de Barcelona, 2018; Universitat Pompeu Fabra, 2017).

Diferentes planes incluyen la concesión de becas y ayudas para estudiantes con discapacidad (52,94%, n=9). Este tipo de exenciones son de obligado cumplimiento por parte de las



universidades, tal y como señala la Ley Orgánica 6/2001, en su disposición adicional vigésima cuarta. En esta se explicita que todos los estudiantes con discapacidad tienen derecho a la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario. Pese a ello, no todos los planes la recogen explícitamente en sus ejes estratégicos. De hecho, solo dos universidades garantizan la exención total de tasas para estudiantes con una discapacidad igual o superior al 33% ([Universidad de Almería, 2016](#); [Universidad de Alcalá, 2015](#)).

Otras universidades han optado por mejorar los sistemas de información y gestión de becas para estudiantes con discapacidad, ya sea implementado procedimientos ágiles que faciliten la solicitud ([Universitat Oberta de Catalunya, 2016](#)), o mediante la puesta en marcha de planes de comunicación para que los posibles beneficiarios conozcan todos los apoyos y oportunidades que tienen a su disposición ([Universitat Rovira i Virgili, 2013](#), [Universitat Pompeu Fabra, 2017](#)).

Además, algunas instituciones, han creado programas económicos adicionales para atender a los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad con criterios para atender al personal de la universidad y miembros de su unidad familiar que estén en riesgo o en situación de exclusión social ([Universidad Miguel Hernández, 2020](#); [Universidad de Granada, 2022](#); [Universidad Autónoma de Barcelona, 2018](#)), o han revisado sus convocatorias de becas para prácticas y Erasmus+ para añadir factores de compensación dirigidos a estudiantes con necesidades especiales ([Universidad Jaume I, 2009](#)).

El tercer eje estratégico de los planes de accesibilidad es el relativo a la **inclusión en la vida universitaria**, presente en el 70,59% de los planes (n=12). Este eje se divide a su vez en 3 puntos: Servicios de apoyo académico para el alumnado y de apoyo profesional para PDI y PTGAS, Programas de mentoría y acompañamiento tanto para alumnado como para PDI y PTGAS en situación de discapacidad y movilidad interuniversitaria.

Los servicios de apoyo académico y profesional para asegurar la inclusión y el desarrollo integral de estudiantes, tanto a nivel académico y profesional, del personal docente e investigador (PDI) y personal técnico y de gestión administrativa (PTGAS) se contemplan en el 47,08% (n=8) de los planes de accesibilidad revisados.

Para lograr una integración efectiva, se subraya la importancia de dotar al alumnado, al personal docente e investigador (PDI) y al personal técnico de gestión administrativa y de servicios



(PTGAS) con discapacidad de los recursos necesarios que promuevan su inclusión tanto educativa como profesional. Esto incluye apoyo personalizado para el PDI y PTGAS, facilitando así su desempeño laboral y desarrollo dentro de la comunidad universitaria (Universidad Pablo de Olavide, 2019), fomentando la participación activa de personas con discapacidad en tribunales y comisiones, asegurando su representación en estos espacios (Universidad de Granada, 2022), mediante la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades individuales de cada persona con discapacidad (Universitat Autònoma de Barcelona, 2018), y en el caso del estudiantado, realizando las adaptaciones curriculares y de material docente necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades y la continuidad en sus estudios (Universitat Autònoma de Barcelona, 2018).

Algunas universidades han establecido procedimientos para identificar y atender a los miembros del PTGAS y del PDI (Universitat Pompeu Fabra, 2017; Universidad del País Vasco, 2019), o del estudiantado (Universidad de Alcalá, 2015) en situación de riesgo socioeconómico a resultas de la discapacidad.

Dentro de los servicios de apoyo académico y profesional para asegurar la inclusión y la permanencia en la universidad, el 17,65% (n=3) de los planes de accesibilidad desarrollan políticas de seguimiento y atención personalizada para el alumnado, PDI y PTGAS con discapacidad. La Universidad de Alcalá (2015) y la Universidad de Almería (2016) han desplegado un servicio de orientación psicopedagógico que se caracteriza por el seguimiento personalizado continuo para estudiantes con discapacidad, mediante entrevistas regulares con el profesorado, con el objeto de garantizar las adaptaciones curriculares necesarias hasta la graduación.

Además, diversas universidades han promovido Programas de mentoría y acompañamiento dirigidos tanto al alumnado como al personal docente e investigador (PDI) y al personal técnico de gestión administrativa y de servicios (PTGAS) con discapacidad, cuyo objetivo es brindar un acompañamiento adaptado. Esta iniciativa está presente en el 70,59% (n=12) de los planes de accesibilidad revisados.

La práctica más común entre las universidades (70,59%, n=12) es la asignación de un tutor específico para ofrecer apoyo académico y personal a los estudiantes (Universidad de Almería, 2016; Universidad de Lleida, 2014; Universitat Pompeu Fabra, 2017; Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universidad de Alcalá, 2015; Universitat Jaume I, 2021; Universidad de Granada,



2022; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universidad del País Vasco, 2019; Universitat Autònoma de Barcelona, 2018; Universitat Politècnica de Catalunya, 2017; Universidad de Sevilla, 2017), si bien únicamente una universidad informa del número de tutorías realizadas por curso académico (en el curso 2016-2017 realizó 764 tutorías individuales) (Universidad Autònoma de Barcelona, 2018).

Los tutores o personas de referencia en cada unidad o centro se convierten en los referentes de contacto para los estudiantes (Universidad de Alcalá, 2015; Universitat Pompeu Fabra, 2017; Universitat de Lleida, 2014; Universitat Pompeu Fabra, 2017, Universitat Autònoma de Barcelona, 2018; Universitat Politècnica de Catalunya, 2017). Este rol en algunas universidades se ve complementado con un programa de voluntariado, cuyo objetivo es asistir a estudiantes en tareas académicas específicas, como la toma de apuntes y el refuerzo de contenido (Universidad del País Vasco, 2019; Universidad de Granada, 2022; Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universitat Pompeu Fabra, 2017). Estos voluntarios, a su vez, deben pasar por un programa de formación y asesoramiento (Universitat Pompeu Fabra, 2017).

Por último, el tercer aspecto incluido en este eje se refiere a la promoción de la movilidad interuniversitaria, tanto nacional como internacional, para estudiantes, personal docente e investigador (PDI) y personal técnico y de gestión administrativa (PTGAS) con discapacidad, presente en el 47,06% (n=8) de los planes de accesibilidad revisados.

La mayoría de las universidades proponen en sus planes de accesibilidad fomentar la participación de estudiantes con discapacidad en programas de movilidad nacional e internacional, asegurando condiciones equitativas en su acceso (Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universidad de Sevilla, 2017; Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad de Almería, 2016; Universitat de Lleida, 2014; Universitat Pompeu Fabra, 2017; Universidad de Alcalá, 2015). Algunas universidades establecen protocolos para recibir estudiantes con discapacidad de otras universidades, facilitando la integración y el acceso a recursos de apoyo necesarios (Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universidad de Almería, 2016; Universidad de Granada, 2022), desarrollan informes en los que se detallan las necesidades específicas, la accesibilidad y los recursos disponibles de las Facultades y Escuelas Universitarias de destino (Universidad de Sevilla, 2017; Universidad Pablo de Olavide, 2019)

o promueven un sistema de becas especiales que incrementa la ayuda económica para los estudiantes con discapacidad con mejores expedientes (Universidad de Granada, 2022).

En cuanto al PDI y al PTGAS, varias universidades disponen de medidas para asegurar el acceso a programas de intercambio (Universidad de Granada, 2022; Universidad de Almería, 2016), entre ellas, el desarrollo de informes en los que se detallan las necesidades específicas, la accesibilidad y los recursos disponibles (Universidad de Sevilla, 2017; Universidad Pablo de Olavide, 2019).

El cuarto eje estratégico aborda las iniciativas dirigidas a la **formación y sensibilización de la comunidad universitaria en temas de inclusión, integración y atención a la diversidad**, y está presente en el 82,35% (n=14) de los planes evaluados. Este eje se divide en dos: cursos y talleres específicos para alumnado, PDI y PTGAS y programas específicos de formación continua para el personal encargado de la gestión de la diversidad y atención a las personas con discapacidad.

La acción principalmente desarrollada (58,82% n=10) es la impartición de cursos destinados a sensibilizar a la comunidad universitaria (Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universidad del País Vasco, 2019; Universitat Autònoma de Barcelona, 2018; Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Sevilla, 2017; Universidad Miguel Hernández, 2020; Universidad de Almería, 2016).

Para poder plantear de forma efectiva sus programas de sensibilización, varias universidades elaboran un plan anual de sensibilización en inclusión y diversidad dirigido a toda la comunidad universitaria que ayude a comunicar y difundir las diferentes acciones (Universidad de Granada, 2022; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universitat Autònoma de Barcelona, 2018; Universitat Pompeu Fabra, 2017). Estas acciones de sensibilización pueden realizarse mediante conferencias, talleres o cursos orientados a derribar barreras sociales y fomentar un trato inclusivo en la comunidad (Universidad de Granada, 2022, Universidad de Almería, 2016; Universidad de Alcalá, 2015; Universitat Rovira i Virgili, 2013). A estas acciones se añade la celebración de actos y eventos conmemorativos los días internacionales destinados a la

visibilización de diferentes colectivos (Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universitat Autònoma de Barcelona, 2018).

El segundo punto del cuarto eje estratégico de los planes analizados incluye la impartición de programas de formación continua enfocados en mejorar las competencias del PDI y del PTGAS en atención a la diversidad (Universidad de Granada, 2022, Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universitat Oberta de Catalunya, 2016 Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Sevilla, 2017; Universitat de Girona, 2009; Universitat Jaume I, 2021; Universitat de Lleida, 2014; (Universidad Miguel Hernández, 2020). Algunas universidades proporcionan formación específica al PDI sobre inclusión, diversidad, igualdad de oportunidades y diseño universal para el aprendizaje, o acciones formativas para mejorar la accesibilidad en entornos de trabajo y estudio para personas con discapacidad (Universidad de Granada, 2022, Universidad de Sevilla, 2017, Universitat de Lleida, 2014; Universitat Jaume I, 2021).

Para fortalecer la formación continua de su personal, otras universidades, abordan temas de discapacidad en los cursos anuales de PDI y PTGAS, además de distribuir guías informativas sobre temas relacionados con discapacidad (Universitat de Girona, 2009; Universitat Jaume I, 2021; Universidad de Almería 2016; Universidad del País Vasco, 2019; Universitat Oberta de Catalunya, 2016), siendo algunas de ellas dirigidas de manera específica al PTGAS (Universitat Rovira i Virgili, 2013, Universidad de Alcalá, 2015; Universitat Pompeu Fabra, 2017). Algunas incluyen entre las temáticas impartidas formaciones en diversidad sexoafectiva y de género y discapacidad dirigidas a PDI y PTGAS, a cargos y órganos de gobierno de la propia universidad, con el objeto de garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en la materia (Universidad Miguel Hernández, 2020).

El quinto eje estratégico de los planes de accesibilidad se enfoca en **promover la inclusión laboral** del alumnado con discapacidad tanto dentro como fuera de la universidad. Este eje está presente en el 64,70% (n=11) de los planes analizados, con medidas que tratan tanto el desarrollo de competencias laborales como la colaboración con entidades externas para asegurar oportunidades de empleo accesibles.

El primer punto de este eje aborda el desarrollo de competencias laborales. Entre las iniciativas más frecuentes relativas al desarrollo de competencias, se encuentran la oferta de talleres y jornadas de formación orientados a fortalecer las competencias del alumnado en la búsqueda activa de empleo y la preparación para el mercado laboral (Universidad de Granada, 2022;



Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad de Almería, 2016; Universidad de Sevilla, 2017; Universidad de Girona, 2009) o la implementación de programas específicos de coaching profesional, especialmente diseñados para estudiantes con discapacidad, con el objetivo de proporcionar una preparación integral para su incorporación al mundo laboral (Universidad de Granada, 2022; Universidad de Almería, 2016).

El segundo punto de este eje es el de la colaboración con empresas y entidades externas mediante la firma de convenios que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad. En estas colaboraciones, las universidades se esfuerzan por sensibilizar a las empresas participantes en las jornadas de empleo sobre los beneficios de contratar a personas con discapacidad. Además, garantizan que estas jornadas incluyan la participación de organizaciones especializadas en la materia (Universitat Pompeu Fabra, 2017; Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universitat de Lleida, 2014; Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universitat de Girona, 2009), o la colaboración con administraciones públicas (Universidad de Granada, 2022; Universitat Rovira i Virgili, 2013).

La promoción de prácticas curriculares y extracurriculares remuneradas adaptadas al alumnado con discapacidad es otra medida clave (Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universitat Oberta de Catalunya, 2016; Universidad del País Vasco, 2019; Universitat de Lleida, 2014; Universitat Rovira i Virgili, 2013). Además, varias universidades han establecido bolsas de trabajo específicas para titulados con discapacidad (Universitat de Lleida, 2014; Universidad de Sevilla, 2017). Un ejemplo destacado es el programa UNIDOS, de la Universidad de Alcalá junto a la Fundación Adecco, que combina orientación académica, prácticas tuteladas en empresas y un acompañamiento integral para asegurar la integración sostenible del alumnado con discapacidad en el mercado laboral (Universidad de Alcalá, 2015).

El **sexto** eje estratégico se enfoca en fomentar la **investigación en el ámbito de la discapacidad** dentro de las universidades, **que** está presente en el 52,94% (n=9) de los planes analizados. Se divide en dos puntos, refiriéndose el primero a los incentivos específicos para los proyectos liderados por el personal docente e investigador (PDI), y el segundo a la promoción de la

participación activa del alumnado y del personal técnico de gestión administrativa y de servicios (PTGAS) en estudios de inclusión y accesibilidad.

Respecto al primer punto varias universidades han establecido incentivos específicos para fomentar proyectos de investigación en el área de la discapacidad (Universidad de Granada; 2022; Universidad Pablo de Olavide 2019; Universitat Autònoma de Barcelona, 2018; Universidad de Almería, 2016; Universitat de Lleida 2014; Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universidad de Sevilla, 2017; Universitat de Girona, 2009; Universidad Miguel Hernández, 2020), ya sea organizando charlas de expertos y mesas redondas para abordar las principales líneas de trabajo, proyectos y fuentes de financiación en el ámbito de la discapacidad (Universidad de Almería, 2016), integrado contenidos y criterios relacionados con la igualdad de oportunidades en el Plan Propio de Investigación y Transferencia de la universidad para que los proyectos de investigación contemplen la atención a la diversidad (Universidad de Granada, 2022), potenciando la participación de personas con discapacidad en los proyectos de investigación e innovación (Universidad de Sevilla, 2017), o a partir de la generación de la Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad TEMPE-APSA (Universidad Miguel Hernández, 2020).

El 29,41% (n=5) de las universidades también contemplan tomar medidas respecto a la difusión de los resultados para identificar y visibilizar la producción investigadora de la comunidad universitaria en materia de inclusión, igualdad de oportunidades, sostenibilidad social y diversidad (Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad de Almería, 2016; Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universidad de Girona, 2009). Para ello, se plantea el diseño de una base de datos sobre los investigadores que realizan estudios sobre discapacidad (Universidad Pablo de Olavide, 2019) y se celebran encuentros de investigación donde participan tanto grupos de investigación universitarios como asociaciones e instituciones relacionadas con ámbito de la discapacidad, (Universidad de Almería, 2016). A estas acciones, hay que añadir la creación de un "Meeting Point" virtual en la página web de la universidad de Almería, que permite a organismos e instituciones externas contactar con los grupos de investigación para proyectos puntuales en el ámbito de la discapacidad (Universidad de Almería, 2016).

El segundo punto del sexto eje se centra en la promoción de la participación activa del estudiantado en estudios de inclusión y accesibilidad, presente en el 35,29% (n=6) de las universidades. En concreto, se promueve que el alumnado desarrolle o participe en



investigaciones relacionadas con la discapacidad y la inclusión a través de los TFG, TFM y Tesis doctorales (Universidad de Sevilla, 2017; Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universidad de Granada, 2022; Universidad de Almería, 2016; Universitat de Girona, 2009; Universitat Jaume I, 2020). Para incentivar la participación del estudiantado en temas de discapacidad, algunas instituciones otorgan premios a los mejores TFG y TFM que aborden esta temática (Universidad de Almería, 2016; Universitat de Girona, 2009; Universitat Jaume I, 2020).

Además, periódicamente se analiza la evolución del número de estudiantes de nuevo ingreso con discapacidad, tasas de egreso, y empleabilidad tras completar sus estudios, con el objetivo de mejorar la comprensión y adaptación de las políticas de inclusión (Universidad de Sevilla, 2017).

El séptimo eje estratégico está centrado en la **Responsabilidad Social Universitaria (RSU)**. Este incluye, por un lado, las políticas institucionales que promuevan la inclusión de personas con discapacidad en los diferentes colectivos universitarios, y por otro, las alianzas con organizaciones externas para fomentar la participación inclusiva del alumnado, PDI y PTGAS en actividades extracurriculares, eventos y programas. El 35,29% (n=6) de los planes analizados contienen medidas relativas a este eje.

El primer punto de este eje es el relativo a las políticas institucionales que promuevan la inclusión de personas con discapacidad en los diferentes colectivos universitarios a partir de la participación en actividades deportivas y culturales. Entre las medidas implementadas se encuentran las relativas a la promoción de programas deportivos adaptados e integrados (Universitat Pompeu Fabra, 2017; Universidad de Granada, 2022; Universidad de Sevilla, 2017), como campeonatos con equipos mixtos de estudiantes con y sin discapacidad (Universitat Pompeu Fabra, 2017), y la mejora de infraestructuras deportivas para garantizar su accesibilidad (Universidad de Sevilla, 2017). Además, se fomentan acuerdos con asociaciones especializadas para optimizar el uso de instalaciones y promover el deporte inclusivo (Universidad de Sevilla, 2017), reforzando así la inclusión en el ámbito deportivo universitario.

Respecto a los proyectos culturales destinados a sensibilizar a la sociedad sobre la discapacidad destaca la emisión de un programa de radio llamado “Sense barreres” con contenidos sobre discapacidad (Universitat Jaume I, 2021) y el fomento de la participación de las personas con

discapacidad en actividades organizadas por la universidad, ya sea como miembros de un jurado, en actos de entrega de premios o en otras actividades (Universitat Pompeu Fabra, 2017).

Por otro lado, la colaboración con organizaciones externas está presente en el 23,53% (n=4) de los planes analizados. Entre las principales acciones destacan la firma de convenios con asociaciones y entidades expertas en el ámbito de la discapacidad (Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universitat de Lleida, 2014) y la incorporación de las universidades en redes nacionales e internacionales de inclusión y diversidad (Universidad de Granada, 2022).

Una vez revisados los ejes estratégicos de los planes de accesibilidad de las universidades españolas, el cuarto y último punto es el de del **seguimiento y evaluación de los planes de accesibilidad**. Este punto constituye un elemento clave para garantizar la eficacia de las acciones implementadas y la mejora continua de las políticas inclusivas, y está presente en el 52,94% (n=9) de los planes. Este proceso incluye medidas como la constitución de comisiones específicas, la elaboración de censos, la definición de indicadores de evaluación, y la elaboración de informes anuales que permitan analizar tanto el grado de cumplimiento de los objetivos como el impacto de las acciones sobre los colectivos destinatarios.

El objetivo de estas evaluaciones es asegurar que el proceso de accesibilidad sea continuo y adaptable a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria en España. Para ello, las universidades han creado comisiones o grupos de trabajo específicos para el seguimiento de sus planes de accesibilidad. Estas comisiones están compuestas por representantes de diferentes sectores de la comunidad universitaria y, en algunos casos, incluyen expertos externos en materia de inclusión y diversidad (Universidad de Granada, 2022; Universitat de Girona, 2009; Universidad Miguel Hernández, 2020). La principal función de estas es garantizar el cumplimiento de las acciones, evaluar su implementación y elaborar informes periódicos.

El primer paso para poder evaluar el plan es conocer la situación de los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, ya sean estudiantes, PDI o PTGAS. A tal efecto, se promueven diversas estrategias, como la creación de censos que permitan una evaluación constante de las necesidades de accesibilidad (Universidad de Almería, 2016; Universidad Carlos III de Madrid, 2010; Universidad Autónoma de Barcelona, 2018; Universitat Rovira i Virgili, 2013; Universidad de Lleida, 2014; Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universidad de Alcalá, 2015; Universidad de Sevilla, 2017). Para ello, algunas universidades administran encuestas periódicas dirigidas a estudiantes con

discapacidad, con el fin de evaluar el nivel de accesibilidad de las instalaciones y servicios (Universidad de Alcalá, 2015) o disponen de un buzón virtual y un teléfono de contacto para que los miembros de la comunidad universitaria puedan reportar barreras de accesibilidad o situaciones de exclusión (Universidad de Granada, 2022; Universidad Pablo de Olavide, 2019).

Tras el proceso de seguimiento y diagnóstico de los planes, es necesario establecer indicadores específicos para medir la eficacia y el impacto de las acciones. Estos indicadores se diseñan en función de los objetivos planteados y permiten realizar un análisis detallado del grado de cumplimiento, los resultados obtenidos y las áreas de mejora de los planes a partir de la comparación entre las acciones realizadas y los diagnósticos previos (Universidad de Alcalá, 2015; Universitat Pompeu Fabra, 2017; Universidad de Granada, 2022).

Otro componente esencial del seguimiento es la elaboración de informes o memorias, que detallan el desarrollo de las acciones, evalúan su implementación y plantean ajustes necesarios. Estos informes pueden ser anuales (Universidad de Almería, 2016; Universitat de Girona, 2009; Universitat de Lleida, 2014; Universitat Jaume I, 2021; Universidad de Granada, 2022) o a mitad del periodo comprendido en el plan (Universidad Miguel Hernández, 2020), y no solo son un instrumento de evaluación interna, sino también una herramienta para la comunicación institucional y el rendimiento de cuentas, facilitando la toma de decisiones informadas por parte de los órganos rectores.

Finalmente, el seguimiento de los planes de accesibilidad culmina con una evaluación integral al final del periodo de vigencia. Esta evaluación tiene como objetivo analizar en profundidad cada acción e indicador del plan, valorando su eficacia, eficiencia y efectividad, además de recoger las lecciones aprendidas para su integración en futuros planes (Universidad de Granada, 2022, Universidad Pablo de Olavide, 2019; Universitat de Lleida, 2014; Universitat Miguel Hernández, 2020).

Este enfoque integral de seguimiento y evaluación no solo permite medir el impacto de las acciones en términos de accesibilidad, sino que también contribuye a la mejora continua de las políticas inclusivas y a la consolidación de una cultura universitaria comprometida con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

CONCLUSIONES

El análisis de los planes de accesibilidad en las universidades españolas revela una marcada heterogeneidad en su desarrollo. Actualmente, solo el 42,85% de las universidades cuentan con algún tipo de documento relacionado con la accesibilidad, ya sean planes de accesibilidad, guías, protocolos, normativas o planes estratégicos. Las universidades públicas se encuentran más avanzadas en la implementación de estas iniciativas reflejando una mayor adecuación a las normativas vigentes y una mejor capacidad para destinar recursos específicos, mientras que las universidades privadas presentan un nivel de desarrollo significativamente menor.

Esta disparidad no solo se manifiesta en la cantidad de documentos generados, sino también en la profundidad y alcance de las estrategias planteadas. Muchas universidades no han adoptado un enfoque integral que abarque todas las dimensiones de la accesibilidad, limitándose a aspectos básicos como la eliminación de barreras arquitectónicas o la provisión de adaptaciones curriculares, y no siempre se contemplan áreas igualmente relevantes como la investigación en discapacidad, el tránsito a la vida activa o la responsabilidad social universitaria.

No se observa unificación de criterio a la hora de plantear los ejes estratégicos, y cada universidad los plantea a su manera. Esto sugiere la necesidad de desarrollar marcos normativos y operativos que unifiquen las estrategias a nivel nacional, permitiendo una implementación más homogénea y eficiente.

En cuanto a la implementación de los planes de accesibilidad, los resultados del análisis muestran carencias estructurales significativas. Aunque muchas universidades reconocen la importancia de implementar medidas relacionadas con la accesibilidad física y digital, pocas disponen de mecanismos sólidos que garanticen su cumplimiento efectivo. Además, la falta de evaluaciones periódicas dificulta la sostenibilidad de las iniciativas y la capacidad de ajustarlas en función de las necesidades emergentes. Esta situación se agrava por la escasa coordinación y seguimiento, ya que menos del 20% de los planes analizados incluyen unidades específicas o sistemas de evaluación que permitan asegurar la efectividad de las medidas propuestas a largo plazo. Sin estas herramientas, resulta difícil garantizar que los objetivos planteados se traduzcan en resultados tangibles para la comunidad universitaria.

La accesibilidad en el ámbito universitario reviste una importancia crítica desde el punto de vista social y legal. No solo responde a un mandato normativo, sino que también garantiza el

derecho a una educación e inserción laboral inclusiva y equitativa. La plena integración de las personas con discapacidad en las instituciones de educación superior representa un impacto directo en la construcción de una sociedad más justa, diversa y cohesionada. Además, la adopción de medidas de accesibilidad fomenta la innovación, especialmente en lo digital, ya que impulsa el uso de tecnologías inclusivas y la creación de soluciones innovadoras que benefician a toda la comunidad universitaria. Contar con un plan de accesibilidad bien estructurado posiciona a las universidades como referentes en inclusión, fortaleciendo su reputación institucional y atrayendo tanto a estudiantes como a personal cualificado y recursos externos. Este posicionamiento, a su vez, incrementa la competitividad y sostenibilidad de las instituciones en el largo plazo.

De cara al futuro, las recomendaciones basadas en los resultados de este análisis incluyen la necesidad de estandarizar los ejes estratégicos de los planes de accesibilidad, integrando aspectos fundamentales como accesibilidad universal, acceso a la universidad, inclusión en la vida universitaria, formación y sensibilización, investigación en discapacidad, tránsito a la vida activa y responsabilidad social universitaria, además de incluir a todos los colectivos de la comunidad universitaria: alumnado, PDI y PTGAS. También se considera imprescindible la creación de unidades o departamentos especializados que lideren la implementación, seguimiento y evaluación de los planes, asegurando una coordinación transversal entre los distintos actores universitarios.

También resulta prioritario incorporar indicadores medibles que permitan evaluar de manera objetiva el impacto de las medidas implementadas. Estos indicadores deben ser claros, accesibles y ajustables en función de los resultados obtenidos, permitiendo la identificación de áreas de mejora y la rendición de cuentas. En paralelo, se debe promover de manera decidida la inclusión digital y física, garantizando que las plataformas, materiales educativos y servicios universitarios sean accesibles y se mantengan actualizados. Asimismo, es imprescindible trabajar en la eliminación de barreras físicas mediante la adaptación de infraestructuras y señalización accesible, asegurando un entorno inclusivo para toda la comunidad universitaria.

Para **garantizar** el éxito de estas iniciativas, resulta fundamental establecer alianzas estratégicas con fundaciones, administraciones públicas y asociaciones especializadas, que faciliten el acceso a recursos y buenas prácticas. De igual modo, es necesario fomentar la formación continua de la comunidad universitaria, implementando programas obligatorios sobre accesibilidad y atención a la diversidad para el personal docente e investigador (PDI), el



personal técnico, de gestión y administrativo (PTGAS), y el alumnado. Estos programas no solo sensibilizan a la comunidad, sino que también dotan a sus integrantes de las herramientas necesarias para abordar la diversidad de manera efectiva y respetuosa.

Finalmente, en el diseño de los planes de accesibilidad, se deben considerar aspectos clave como el compromiso institucional, asegurando el respaldo desde los niveles más altos de la universidad, la sostenibilidad financiera, garantizando recursos suficientes para implementar y mantener las medidas, la participación activa de estudiantes, PDI y PTGAS con discapacidad en el proceso de diseño y evaluación, y la flexibilidad y adaptabilidad del plan para ajustarse a cambios normativos, tecnológicos y sociales. Solo a través de estas medidas integrales será posible garantizar que las universidades españolas avancen hacia un modelo inclusivo y accesible para todos.

REFERENCIAS

- * CERMI (2010). *Guía para la elaboración de un Plan de atención al alumnado con discapacidad en la universidad*. Recuperado de <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Universidad-discapacidad-cermi.pdf>

- * CERMI (2014). *Medidas de acción positiva para el acceso y apoyo al personal docente e investigador con discapacidad de la universidad: Modelo de reglamento universitario*. Recuperado de <https://www.usal.es/Reglamento-inclusion-PDI.pdf>

- * CERMI (2020). *Universidad y discapacidad: La inclusión de las personas con discapacidad en la universidad española*. Recuperado de <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Universidad-discapacidad-cermi.pdf>

- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). *Convención adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas*. Artículo 1. Recuperado de https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Declaración adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas*. Artículos 1–30. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI. (1998). Declaración adoptada por la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO. Artículo 1. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878>

- Directiva 2000/78/CE. (2000). Marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 303, 16–22. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

- Ekberg, J. (2000). *Un paso adelante “Diseño para todos”*. Proyecto INCLUDE. CEAPAT-IMSERSO.

- * Erasmus+ Programme of the European Union (2020). *Guía de estándares para la inclusión de estudiantes con discapacidad en la universidad*. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/1mpzCurI_q2UH6QUFsuroJx5o4-SF8GHo/view



- * Fundación ONCE y Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). (2006). *Libro blanco del diseño para todos en la universidad*. Recuperado de https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO16904/libro_blanco_universidad.pdf

- * Fundación ONCE, UAM, Fundación Derecho y Discapacidad y CERMI (2020). *Inclusión del personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario en España*. Recuperado de <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606855827701/inclusion-de-pdi-discapacidad-universidad.pdf>

- * Fundación ONCE (s.f.). *Guía universitaria para estudiantes con discapacidad*. Recuperado de <https://www.fundacionuniversia.net/content/dam/fundacionuniversia/pdf/guia-universitaria-discapacidad.pdf>

- * Generalitat de Catalunya (2005). *Projecte Universitat i discapacitat a Catalunya UNI.DIS.CAT*. Recuperado de https://www.url.edu/sites/default/files/content/file/2019/01/31/36/unidiscat_2.pdf

- * Generalitat de Catalunya. (2007) *Guia d'atenció dels estudiants amb discapacitat a la universitat*. Recuperado de https://www.urv.cat/media/upload/arxiu/atencio-discapacitat/guia_atencio_estudiants_discapacitat.pdf

- * Junta de Andalucía (2007). *Guía de recursos en la atención del alumnado con discapacidad de las universidades públicas andaluzas*. Recuperado de https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO19165/guia_recursos_estudiantes_con_discapacidad_andalucia.pdf

- * Junta de Andalucía (2022). *Las personas con discapacidad en el sistema universitario andaluz: Informe de situación*. Recuperado de https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-05/Informe%20Discapacidad%20Universidad_Web.pdf

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). 7 de abril de 1982. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 103. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-11921>



Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU). 2 de diciembre de 2003. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22066>

Ley 6/2022, de 5 de abril, General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. 5 de abril de 2022. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 82. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-1325

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU). 12 de abril de 2007. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 89. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU). 22 de marzo de 2023. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 69. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2>

* Ministerio de Educación, Cultura y Deporte & Universitat Autònoma de Barcelona (2011). *Plan de acción tutorial para estudiantes universitarios con discapacidad*. Recuperado de https://acclera.uab.cat/documents_edo/pdf/Guia_Plan_Accion_Tutorial.pdf

* Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social & Fundación ONCE (2020). *Inclusión de la accesibilidad universal en universidades*. Recuperado de <https://observatoriodelaaccesibilidad.es/wp-content/uploads/2021/06/Inclusion-de-la-accesibilidad-universal-en-universidades.pdf>

* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004). *Plan Nacional de Accesibilidad*. Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO12610/pndaa.pdf>

* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007). *Libro blanco sobre universidad y discapacidad: Capítulo “Accesibilidad y universidad”*. Recuperado de https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO19165/libro_blanco_universidad.pdf

* Observatorio Universidad y Discapacidad (2010). *Estudio sectorial por comunidades autónomas de la accesibilidad del entorno universitario y su percepción*. Recuperado de



<https://www.uva.es/export/sites/uva/1.uva/1.08.servicios/1.08.11.accesibilidadarquitectonica/documentos/Observatorio-Universidad-y-Discapacidad-09.pdf>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ (Clinical research ed.)*, 372, 71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Real Decreto Legislativo 1/2013. (2013). *Texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social*. Boletín Oficial del Estado (BOE). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

Real Decreto Legislativo 5/2015. (2015). *Estatuto Básico del Empleado Público*. Boletín Oficial del Estado (BOE). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11719>

* Real Patronato sobre Discapacidad. (2006). *Guía para la redacción de un Plan Municipal de Accesibilidad*. Recuperado en: https://www.siiis.net/docs/ficheros/200702120003_24_0.pdf

* Red SAPDU y Fundación ONCE. (2018). *Guía de adaptaciones en la universidad*. Recuperado de https://www.upct.es/gestionserv/inter/espacios_usuarios/web_servdiscap_fich/doc_secciones/422guia-de-adaptaciones_digital.pdf

* Red de Servicios de Apoyo a Personas con discapacidad-SAPDU. (2020). *Guía de buenas prácticas para la transición, el acceso y la acogida del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo en los estudios universitarios*. Recuperado de https://www.crue.org/wp-content/uploads/2021/05/GUI%CC%81A-SAPDU_DIGITAL.pdf

Riaño, F. (2011). *Manual práctico de implantación de políticas de políticas de RSE-discapacidad en las empresas*. Ediciones Cinca.

Rodríguez Díaz, S., & Ferreira, M. A. V. (2010). *Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 28(1), 151–172. <https://doi.org/10.5209/CRLA.101201>



- Romañach, J., & Lobato, M. (2005). *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Foro de Vida Independiente
- Unión Europea. (2007). *Tratado de funcionamiento de la Unión Europea*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>
- Unión Europea. (2007). *Carta de los derechos fundamentales*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- * Universia (2021). *Guía de atención a las personas con discapacidad*. Recuperado de https://www.fundacionuniversia.net/content/dam/fundacionuniversia/pdf/guias/GUIA4_Atencion%20a%20la%20discapacidad%202020-21%20-%20ACCESIBLE%20-.pdf
- * Universidad Carlos III de Madrid. (2010). *Plan de accesibilidad integral*. Recuperado de https://www.uc3m.es/fileadmin/noticias/doc/plan_accesibilidad.pdf
- * Universidad Miguel Hernández. (2020). *Plan de equidad, diversidad e inclusión*. Recuperado de <https://atenciondiscapacidad.umh.es/files/2021/04/I-Plan-de-equidad-diversidad-e-inclusio%C3%ACn-de-la-UMH.pdf>
- * Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). (2014). *Plan de accesibilidad Biblioteca UNED*. Recuperado de https://www.uned.es/universidad/dam/biblioteca/documentos/planes/plan_accesibilidad.PDF
- * Universidad Pablo de Olavide. (2019). *II Plan de accesibilidad e inclusión de la diversidad funcional*. Recuperado de <https://www.upo.es/servicio-integracion-social/documents/II-Plan-de-Accesibilidad-e-Inclusion.pdf>
- * Universidad de Alcalá. (2015). *Plan de integración de personas con discapacidad*. Recuperado de https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Plan_Actuacion.pdf
- * Universidad de Almería. (2016). *Plan de actuación para la atención a la diversidad funcional*. Recuperado de <https://www.ual.es/application/files/6915/9277/5598/padfual.pdf>

- * Universidad de Granada. (2022). *I Plan sobre accesibilidad universal e inclusión social de la Universidad*. Recuperado de https://www.ugr.es/sites/default/files/2022-01/I_Plan_Accesibilidad.pdf
- * Universidad de Sevilla. (2017). *II Plan integral de atención a las necesidades de apoyo para personas con discapacidad o con necesidad de apoyo por situación de salud sobrevenida*. Recuperado de https://sacu.us.es/sites/default/files/info-institucional/calidad/NE_II_Plan_Integral.pdf
- * Universidad del País Vasco. (2019). *III Plan de inclusión 2019–2022*. Recuperado de https://www.ehu.eus/documents/10136/7583619/III_Plan_Inclusion_UPV.pdf
- * Universitat Autònoma de Barcelona. (2018). *Segundo Plan de acción sobre discapacidad e inclusión de la Universitat Autònoma de Barcelona: Sexenio 2018-2023 (II PAD)*. Recuperado de https://www.uab.cat/doc/II_PAD_Discapacidad_UAB.pdf
- * Universitat Jaume I. (2021). *Pla d'inclusió per a persones amb discapacitat*. Recuperado de https://ujiapps.uji.es/ade/rest/storage/KNIQSMKTSSETQHPWC00U0SGQ5WVDXV_AO
- * Universitat Oberta de Catalunya. (2016). *Pla de millora de l'accessibilitat 2015-2016: Programa d'accessibilitat*. Recuperado de <https://www.uoc.edu/portal/ca/accessibilitat/pla-2015-2016.pdf>
- * Universitat Politècnica de Catalunya. (2017). *Pla d'inclusió 2017-2020*. Recuperado de <https://www.upc.edu/normatives/ca/documents/consell-de-govern/11-13-pla-inclusio-upc-2017-20.pdf>
- * Universitat Pompeu Fabra. (2017). *Pla d'inclusió de les persones amb necessitats especials i en risc d'exclusió socioeconòmica*. Recuperado de https://www.upf.edu/documents/157387244/157417022/pla_inclusio_1721_UPF.pdf
- * Universitat Rovira i Virgili. (2013). *Pla d'atenció a la discapacitat*. Recuperado de https://www.urv.cat/media/upload/arxiu/atencio-discapacitat/10_pla_atencio_discapacitat.pdf

- * Universitat de Girona. (2009). *Pla d'igualtat per a persones amb discapacitat*. Recuperado de <https://www.udg.edu/ca/portals/50/Igualtat%20Inclusi%C3%B3/pla%20d'inclusi%C3%B3/Pla%20per%20a%20publicar%2029%20abril%202010%20amb%20normativa.pdf>
- * Universitat de Lleida. (2014). *Pla d'inclusió de les persones amb diversitat funcional de la UdL*. Recuperado de https://www.udl.cat/export/sites/universitat-lleida/ca/serveis/seu/.galleries/docs/documents_SIAU_NOAU/PlaInclusio_aprovatCG291014_renovatCG180220.pdf