

Guía de buenas prácticas

para la atención a las personas con discapacidad del personal docente e investigador de las universidades españolas

Crue

Universidades
Españolas

Coordinadora:

Prof. Dra. María Pastora Marchena
Universidad de Sevilla



2025

ÍNDICE

1. Introducción
2. Objetivos
3. Marco Normativo
 - 3.1. Normativa nacional
 - 3.2. Normativa internacional
4. Principios Rectores
 - 4.1. Inclusión y accesibilidad universal
 - 4.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación
 - 4.3. Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)
5. Identificación de Barreras y Tipologías de Diversidad Funcional
 - 5.1. Discapacidad física
 - 5.2. Discapacidad sensorial (visual, auditiva)
 - 5.3. Discapacidad intelectual y del desarrollo
 - 5.4. Discapacidad psicosocial o de salud mental
 - 5.5. Otras condiciones y enfermedades crónicas
6. Buenas Prácticas en el Entorno Universitario
 - 6.1. Accesibilidad en infraestructuras y edificios
 - 6.2. Adaptaciones tecnológicas y digitales
 - 6.3. Recursos y apoyos en la docencia e investigación
 - 6.4. Flexibilidad en la organización del trabajo
 - 6.5. Protocolos de comunicación y sensibilización
7. Gestión de Recursos Humanos para la Inclusión
 - 7.1. Proceso de selección y contratación
 - 7.2. Adaptaciones razonables en el puesto de trabajo
 - 7.3. Formación y sensibilización del personal universitario
 - 7.4. Seguimiento y evaluación continua
8. Procedimiento de Atención y Acompañamiento
 - 8.1. Unidades de apoyo y referencias institucionales
 - 8.2. Protocolo de solicitud de adaptaciones
 - 8.3. Evaluación individualizada de necesidades
 - 8.4. Coordinación interdepartamental
9. Indicadores de Calidad y Evaluación de Resultados
 - 9.1. Definición de indicadores
 - 9.2. Herramientas de evaluación y seguimiento
 - 9.3. Mejora continua y retroalimentación
10. Conclusiones
11. Bibliografía y Recursos
12. ANEXO: Acciones Clave para la Inclusión del PDI con Discapacidad

1.

Introducción

La presencia de personal docente e investigador (PDI) con discapacidad en las universidades españolas ha aumentado de forma sostenida en las últimas décadas, en paralelo al desarrollo de un marco normativo más garantista en materia de igualdad y no discriminación, a la mejora de los sistemas de reconocimiento del grado de discapacidad y a una creciente sensibilización social en torno a los derechos humanos. Este incremento se inscribe en un cambio de paradigma que concibe la discapacidad desde un enfoque de derechos, autonomía y justicia social, y no como una mera categoría asistencial. Sin embargo, persisten barreras físicas y digitales, cognitivas, organizativas, sociales y actitudinales que condicionan la participación plena de estas personas en la vida universitaria y, en particular, en el desarrollo de la carrera académica y científica.

La reforma del artículo 49 de la Constitución Española, que refuerza el mandato de garantizar la autonomía personal, la inclusión social y la participación efectiva de las personas con discapacidad (Constitución Española, 1978/2024), el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (España, 2013), la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (España, 2023), así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006) y la Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030 (Comisión Europea, 2021), configuran un entramado normativo que obliga a las universidades a garantizar entornos accesibles, seguros y libres de discriminación. Este mandato se proyecta sobre todos los ámbitos de actuación universitaria: la docencia, la investigación, la transferencia, la gestión y la propia gobernanza institucional.

En este contexto, la presente **Guía de Buenas Prácticas** se concibe como un instrumento de alto valor académico y de orientación de

la política universitaria. Se dirige, en primer término, a los órganos de gobierno universitario y por ende a las unidades de gestión y recursos humanos, servicios de prevención de riesgos laborales, unidades de diversidad, discapacidad o igualdad y, en general, al conjunto de la comunidad universitaria.

Este documento ofrece un conjunto articulado de recomendaciones operativas para impulsar políticas y procedimientos que promuevan la inclusión y el pleno desarrollo académico y profesional del PDI con discapacidad a lo largo de todo el ciclo vital de la carrera universitaria: desde el acceso a la formación y el empleo académico hasta la estabilización y promoción, la evaluación del rendimiento, la participación en proyectos de investigación y en órganos de gobierno, la asunción de responsabilidades de gestión y el retorno al trabajo tras períodos de incapacidad.

La creación, consolidación y dotación adecuada de estructuras específicas —como las Unidades de Diversidad o de Atención a la Discapacidad— se identifica, en consecuencia, como un elemento estratégico para acompañar este proceso de transformación institucional hacia universidades verdaderamente inclusivas.

2.

Objetivos

La presente Guía se formula como un instrumento de orientación estratégica, normativa y operativa para que las universidades avancen hacia modelos de gobernanza plenamente inclusivos. En coherencia con la Constitución Española, la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, el marco legal en materia de discapacidad y las agendas europeas de derechos y accesibilidad, la Guía persigue los siguientes objetivos generales y específicos:

- **Garantizar la igualdad de oportunidades** en el acceso, la contratación, la carrera académica, la docencia, la investigación, la transferencia y la gestión del PDI con discapacidad, asegurando que los principios de mérito y capacidad se apliquen sin discriminación y que se adopten medidas de acción positiva allí donde existan desventajas estructurales.
- **Orientar el diseño, la implementación y la evaluación de políticas universitarias de inclusión**, integrando de forma transversal la perspectiva de discapacidad en la planificación estratégica, la financiación por objetivos, los sistemas internos de garantía de calidad, la responsabilidad social universitaria y las estrategias de internacionalización y digitalización.
- **Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria** —PDI, PTGAS, Estudiantado y órganos de gobierno— sobre los derechos de las personas con discapacidad, las obligaciones jurídicas de las instituciones y el valor añadido académico, social y organizativo de las universidades inclusivas, incorporando enfoques interseccionales (género, edad, origen, clase social, salud mental, neurodivergencias, etc.).
- **Proporcionar pautas prácticas para la identificación de barreras y la adopción de adaptaciones razonables**,

abarcando el puesto de trabajo, los espacios, el mobiliario, los recursos, las herramientas tecnológicas, las metodologías de trabajo y los modelos de organización académica, e impulsando el uso de enfoques innovadores como el Diseño Universal para el Aprendizaje y las tecnologías accesibles (incluidas las basadas en inteligencia artificial) al servicio de la inclusión.

- **Promover la accesibilidad universal** en las infraestructuras, los servicios, los procedimientos administrativos y los entornos digitales (campus virtuales, sedes electrónicas, plataformas de gestión, recursos docentes y científicos), alineando las actuaciones universitarias con los estándares nacionales e internacionales de accesibilidad física, sensorial, cognitiva y digital.
- **Fomentar la evaluación sistemática y el seguimiento continuo** de las políticas de inclusión del PDI con discapacidad, mediante sistemas de indicadores cuantitativos y cualitativos, análisis de datos desagregados, procesos participativos de evaluación y mecanismos de mejora continua que permitan valorar su impacto en la calidad institucional, el bienestar laboral y la satisfacción del PDI.
- **Impulsar una cultura organizativa innovadora basada en la diversidad y la co-creación**, que promueva la participación activa del PDI con discapacidad en los espacios de decisión, la generación de laboratorios de buenas prácticas y proyectos piloto, la colaboración con entidades representativas de la discapacidad y la consolidación de estructuras específicas — como Unidades de Diversidad o de Atención a la Discapacidad — dotadas de recursos suficientes para coordinar y proyectar estas políticas en el conjunto del sistema universitario.

3.

Marco normativo

El marco normativo que inspira esta Guía se asienta en la articulación entre la normativa constitucional y estatal, las disposiciones específicas en materia de discapacidad y empleo público, la normativa universitaria y las normas europeas e internacionales de derechos humanos. Constituye, en su conjunto, un entramado jurídico que no solo prohíbe la discriminación, sino que exige a las universidades adoptar medidas activas de accesibilidad, ajustes razonables y acción positiva para garantizar la igualdad efectiva del PDI con discapacidad.

3.1. Normativa nacional

- **Constitución Española**

Tras la reforma del artículo 49, se refuerza la protección específica de las personas con discapacidad y se subraya el deber de los poderes públicos de garantizar su autonomía personal, su inclusión social y su participación plena en la vida política, económica, cultural y social. Junto a este precepto, resultan especialmente relevantes los artículos 9.2 (promoción de la igualdad real y efectiva), 14 (igualdad y no discriminación), 23 (acceso en igualdad a funciones y cargos públicos), 35 (derecho al trabajo y a la promoción profesional) y 103 (principios de mérito y capacidad en el empleo público).

- **Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013) y sus modificaciones**
Establece el régimen general de garantía de derechos, igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y ajustes razonables, imponiendo obligaciones concretas a las administraciones públicas y a los empleadores. Sus reformas recientes han incorporado, entre otros aspectos, la accesibilidad cognitiva como dimensión

exigible, con implicaciones directas para los procedimientos administrativos y la comunicación institucional en las universidades.

- Real Decreto 888/2022, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad

Regula el procedimiento para la acreditación administrativa de la condición de persona con discapacidad, requisito que, en muchos casos, condiciona el acceso a medidas de acción positiva, cupos de reserva y determinadas adaptaciones en el empleo público, incluido el universitario.

- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)

Sustituye a la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades y sitúa la igualdad, la inclusión y la accesibilidad entre los principios rectores de la política universitaria.

- Exige a las universidades promover y garantizar la no discriminación y la accesibilidad universal para el Estudiantado, el PDI y el PTGAS con discapacidad.
- Prevé la creación o consolidación de estructuras responsables de diversidad, inclusión e igualdad (como Unidades de Diversidad o equivalentes).
- Vincula la financiación por objetivos al cumplimiento de metas de equidad, inclusión y accesibilidad, introduciendo incentivos claros para el desarrollo de políticas inclusivas.

- Real Decreto 678/2023, sobre acreditaciones y concursos, y normativa de desarrollo del acceso al empleo público

Regula, entre otros aspectos, el sistema de acreditación del profesorado y los concursos de acceso, incorporando los cupos de reserva para personas con discapacidad (por ejemplo, en su artículo 34) y estableciendo garantías para la realización de adaptaciones en las pruebas selectivas, que deben aplicarse al PDI funcionario y laboral.

- **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y normativa autonómica de función pública**

Recogen medidas de acción positiva y reserva de plazas para personas con discapacidad (artículo 59 del EBEP), así como derechos de conciliación y de adaptación del puesto de trabajo, que deben interpretarse de forma coherente con la legislación universitaria y con el marco específico de la discapacidad.

- **Ley 2/2025 y reformas relacionadas con el Estatuto de los Trabajadores y la protección social**

Refuerzan la protección frente al despido por motivo de discapacidad y frente a la extinción automática del contrato en supuestos de incapacidad permanente, impulsando la obligación de valorar ajustes razonables, adaptaciones del puesto de trabajo y alternativas de recolocación antes de adoptar decisiones extintivas. Estas reformas son especialmente relevantes para el mantenimiento del empleo del PDI con discapacidad en las universidades.

- **Real Decreto 1112/2018, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público, y Ley 11/2023, de accesibilidad de determinados productos y servicios**

Establecen requisitos técnicos y organizativos para garantizar la accesibilidad digital de los portales web, campus virtuales, aplicaciones móviles, sedes electrónicas y servicios en línea de las universidades. La Ley 11/2023, que transpone la Directiva (UE) 2019/882, extiende estos requisitos a un conjunto amplio de productos y servicios digitales, afectando de forma directa a las soluciones tecnológicas utilizadas en docencia, investigación y gestión universitaria.

3.2. Normativa internacional y europea

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006)**

Ratificada por España, tiene rango superior a la ley ordinaria y obliga a garantizar la igualdad y la no discriminación, el acceso a una educación superior inclusiva y el empleo en

condiciones de igualdad para las personas con discapacidad. Constituye el marco hermenéutico principal para interpretar el conjunto de la normativa interna en esta materia, incluyendo la universitaria.

- **Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030**

Define un marco común de actuación en la Unión Europea para la aplicación de la Convención, con énfasis en la educación inclusiva, la accesibilidad universal (física, sensorial, cognitiva y digital), el empleo de calidad y la vida independiente. Para las universidades, esta estrategia orienta la integración de la perspectiva de discapacidad en las agendas de investigación, innovación, movilidad internacional y digitalización.

- **Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**

Prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad —entre otros factores— en el empleo y la ocupación, e impone a los empleadores la obligación de realizar ajustes razonables para las personas trabajadoras con discapacidad, salvo que tales medidas supongan una carga desproporcionada. Este mandato se aplica a las universidades como empleadoras de PDI.

- **Directiva (UE) 2019/882, relativa a los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios, y su transposición mediante la Ley 11/2023**

Armoniza en la Unión Europea las exigencias de accesibilidad funcional para una amplia gama de productos y servicios, incluidos servicios de comunicación electrónica, plataformas en línea, libros electrónicos y determinados equipos informáticos. Su transposición al ordenamiento español mediante la Ley 11/2023 complementa el marco del Real Decreto 1112/2018 y refuerza la obligación de las universidades de garantizar que las herramientas y servicios digitales que utilizan o adquieren sean accesibles para el PDI con discapacidad.

En su conjunto, este marco normativo configura un **régimen de obligaciones fuertes** para las universidades: no solo deben evitar la discriminación, sino que están compelidas a planificar, implementar y evaluar políticas activas de inclusión, accesibilidad y ajustes razonables que hagan efectivo el derecho del PDI con discapacidad a una carrera académica en condiciones de igualdad real.

4.

Principios rectores

Para garantizar la igualdad y la no discriminación del PDI con discapacidad, la universidad ha de adoptar un enfoque integral que combine, de manera coherente, accesibilidad universal, acción positiva, ajustes razonables, apoyo personalizado, gobierno de datos y cambio cultural. No se trata únicamente de eliminar barreras aisladas, sino de transformar las estructuras, los procesos y las prácticas para que la discapacidad deje de ser un factor de desventaja en el acceso, la permanencia, la formación, la promoción académica y profesional y el retorno al trabajo tras periodos de incapacidad.

En este marco, resulta esencial disponer de información fiable y desagregada sobre la presencia y las condiciones del PDI con discapacidad, obtenida mediante procedimientos voluntarios, confidenciales y respetuosos con la protección de datos. Sin un conocimiento sólido de la realidad (censo interno, indicadores de carrera académica, uso de adaptaciones, etc.), es imposible evaluar el cumplimiento de las cuotas de reserva, diseñar medidas promocionales eficaces o valorar el impacto real de las políticas de inclusión.

Los principios que se desarrollan a continuación orientan el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas universitarias en esta materia.

4.1. Inclusión y accesibilidad universal

La accesibilidad universal implica que los entornos, procesos, bienes, productos y servicios sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma posible. En el contexto universitario, este principio se concreta en:

- **Campus sin barreras físicas ni sensoriales**, con itinerarios accesibles, señalética clara y espacios de trabajo ergonómicos.
- **Procedimientos administrativos accesibles cognitivamente**, redactados en lenguaje claro, simplificados.
- **Plataformas digitales alineadas con los estándares de accesibilidad** y evaluadas con participación de personas con discapacidad (campus virtuales, sedes electrónicas, sistemas de gestión académica y científica).
- **Servicios de apoyo diseñados desde la lógica de la accesibilidad** (tutoría, orientación, prevención de riesgos, servicios psicológicos, bibliotecas, etc.).

La inclusión exige ir más allá del mero cumplimiento normativo: supone reconocer al PDI con discapacidad como sujeto activo de derechos y de conocimiento, promoviendo su participación efectiva en:

- Órganos colegiados, comisiones de calidad, comités de ética, consejos de departamento y órganos de gobierno.
- Grupos de trabajo sobre planificación estratégica, digitalización, igualdad, salud mental y clima organizativo.

4.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación

La igualdad de oportunidades implica identificar y corregir las desigualdades de partida que afectan al PDI con discapacidad a lo largo de toda la trayectoria académica y profesional: acceso a plazas, estabilización, promoción, participación en proyectos, acceso a recursos y asunción de cargos de gestión. Para ello, la universidad debe:

- **Revisar reglamentos, convocatorias, criterios de evaluación y prácticas informales** para detectar discriminaciones directas e indirectas.
- **Incorporar una perspectiva interseccional**, analizando cómo se entrecruzan la discapacidad con el género, la edad, el origen, la clase social, la salud mental o las neurodivergencias.
- **Desplegar medidas de acción positiva** allí donde existan desventajas estructurales persistentes (cupos de reserva,

programas de mentoría, itinerarios específicos de desarrollo profesional).

La prohibición de discriminación se concreta, además, en la obligación de adoptar ajustes razonables individualizados, cuando sean necesarios para que el PDI pueda ejercer sus funciones en igualdad de condiciones.

4.3. Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y el trabajo académico

El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) propone anticipar la diversidad del Estudiantado y del propio PDI en la planificación de entornos, materiales y metodologías, ofreciendo múltiples formas de representación, expresión e implicación. Aplicar el DUA al trabajo académico no se limita a adaptar ocasionalmente una actividad, sino que implica repensar el modelo estándar de docencia, investigación y gestión. En particular, supone:

- **Diversificar** las formas de impartir docencia (presencial, híbrida, en línea, con distintos soportes y ritmos), de evaluar (más allá de un único formato) y de organizar las actividades de aprendizaje.
- **Rediseñar** la organización de equipos de investigación y de gestión, distribuyendo tareas con flexibilidad para acomodar diferentes estilos de trabajo, necesidades de espacio y tiempos de dedicación.
- **Integrar** tecnologías accesibles y, cuando proceda, herramientas basadas en inteligencia artificial que apoyen la comunicación, la lectura, la escritura o la organización del trabajo, sin generar nuevas brechas ni sustituir los ajustes razonables.

La adopción progresiva del DUA y de enfoques de diseño universal del trabajo académico requiere:

- Formación específica para el PDI y el conjunto del profesorado, así como para el PTGAS implicado en la docencia, la gestión académica y el soporte técnico.
- Recursos de apoyo pedagógico y tecnológico, guías de buenas prácticas, bancos de recursos accesibles y acompañamiento experto.

- La revisión de los sistemas de evaluación de la actividad docente e investigadora, de modo que la innovación inclusiva y el trabajo en accesibilidad sean reconocidos y valorados, y no supongan una carga invisible ni un coste de oportunidad para quienes los impulsan.

5.

Identificación de barreras y tipologías de diversidad funcional

Las barreras que encuentra el PDI con discapacidad en la universidad son múltiples, dinámicas y con frecuencia invisibles. No se limitan a obstáculos físicos o sensoriales, sino que incluyen factores cognitivos, organizativos, culturales y tecnológicos que interactúan entre sí. Por ello, la identificación de barreras debe realizarse desde el **modelo social y de derechos humanos de la discapacidad**, incorporando no solo las limitaciones del entorno, sino también los sesgos y prácticas institucionales que generan desventaja.

Es imprescindible adoptar una **perspectiva interseccional**, que tenga en cuenta la confluencia de la discapacidad con el género, la edad, el origen étnico o nacional, la orientación sexual e identidad de género, la clase social, la salud mental y las neurodivergencias.

La identificación de barreras ha de ser un proceso **participativo y sistemático**, que integre la voz del propio PDI con discapacidad, de las unidades de apoyo, de los servicios de prevención de riesgos laborales, de las unidades de igualdad y de los órganos de representación del personal. Esta participación no solo mejora el diagnóstico, sino que legitima las medidas que se adopten.

5.1. Discapacidad física y orgánica

En esta categoría se incluyen las limitaciones de movilidad, las afectaciones musculoesqueléticas, las enfermedades neurológicas y otras condiciones orgánicas que impactan en el desplazamiento,

la permanencia prolongada en determinadas posturas, la manipulación de objetos o la exposición a determinados entornos.

Las principales barreras se relacionan con:

- **Arquitectura y movilidad interna:** escaleras, rampas con pendientes inapropiadas, ausencia o insuficiencia de ascensores accesibles, puertas estrechas, baños no adaptados, pasillos saturados, falta de itinerarios accesibles entre edificios clave (aulas, despachos, laboratorios, bibliotecas, servicios).
- **Ergonomía y espacios de trabajo:** mobiliario no regulable, mesas que no permiten el acceso con silla de ruedas, ausencia de espacios de descanso adecuados o de zonas tranquilas en edificios con alta circulación.
- **Organización del trabajo:** distribución de la docencia en múltiples sedes sin criterios de accesibilidad, exigencia de desplazamientos constantes entre campus o edificios alejados, falta de planificación en la asignación de espacios.

Las adaptaciones pueden incluir, entre otras, **mobiliario regulable en altura**, reserva de plazas de aparcamiento, prioridad en la proximidad de despachos y aulas a ascensores y servicios, ayudas técnicas para el manejo de equipos de laboratorio o informática, reorganización de la docencia para minimizar desplazamientos, y medidas de prevención de riesgos adaptadas a las necesidades específicas.

5.2. Discapacidad sensorial (visual y auditiva)

La discapacidad sensorial comprende tanto la discapacidad visual como la auditiva, que exigen enfoques específicos pero coherentes con la accesibilidad universal.

En el caso de la **discapacidad visual**, las barreras más frecuentes incluyen:

- **Señalética inadecuada o inexistente**, falta de contraste y ausencia de itinerarios podotáctiles.
- **Documentos no compatibles con lectores de pantalla**, uso de formatos no accesibles (imágenes sin texto alternativo, PDFs no etiquetados).

- **Iluminación deficiente o deslumbrante**, que dificulta la orientación y la lectura.

Las medidas de apoyo abarcan la **señalética accesible**, los itinerarios podotáctiles, la disponibilidad de documentos digitales accesibles, el uso de líneas Braille, magnificadores y lectores de pantalla, así como el acompañamiento en la adaptación de materiales docentes, investigadores y de gestión.

En la **discapacidad auditiva**, las barreras se relacionan con:

- La ausencia de **intérpretes de lengua de signos** en docencia, reuniones o actos institucionales.
- **Falta de sistemas de subtitulación** (en tiempo real o diferida) en clases, conferencias y recursos audiovisuales.
- **Espacios con mala acústica**, ruido ambiental elevado y ausencia de bucles magnéticos u otras ayudas técnicas.

Las medidas de apoyo incluyen **intérpretes de lengua de signos**, sistemas de subtitulación y transcripción, bucles magnéticos, alarmas visuales, protocolos de comunicación que no dependan exclusivamente del canal oral y una planificación de reuniones y eventos que tenga en cuenta los tiempos de gestión de estos recursos.

5.3. Discapacidad intelectual, del desarrollo y neurodivergencias

Este apartado incluye a personas con discapacidad intelectual, trastornos del espectro del autismo, dificultades específicas de aprendizaje, TDAH y otras condiciones del neurodesarrollo o de funcionamiento cognitivo diverso. Las barreras más habituales son:

- **Cognitivas**: uso de lenguaje excesivamente técnico o farragoso, sobrecarga de información, instrucciones poco claras o cambiantes, ausencia de apoyos visuales o de esquemas organizadores.
- **Organizativas y procedimentales**: trámites complejos, sedes electrónicas poco intuitivas, plazos poco claros o excesivamente ajustados, ausencia de acompañamiento en procesos clave (concursos, sexenios, acreditaciones, proyectos).

- **Sociales y culturales:** estigmas sobre la capacidad profesional, suposición de menor rendimiento, invisibilización o infantilización de las personas.

Las medidas de apoyo pueden consistir en la **simplificación lingüística** de documentos clave, el uso de lenguaje claro y formatos fáciles de leer, el acompañamiento en determinados trámites, la estructuración clara de calendarios y tareas, el uso de agendas visuales o herramientas digitales de planificación, así como la sensibilización del entorno inmediato para favorecer relaciones de trabajo respetuosas y colaborativas. La creación de protocolos de “acogida y seguimiento” específicos para PDI con estas condiciones puede resultar especialmente eficaz.

5.4. Discapacidad psicosocial o de salud mental

Las condiciones de salud mental —como los trastornos de ansiedad, la depresión, el trastorno bipolar, los trastornos de la conducta alimentaria u otras— continúan altamente estigmatizadas y, a menudo, invisibilizadas en el ámbito académico. En el contexto universitario se manifiestan, entre otros aspectos, en:

- **Dificultades para sostener ritmos de trabajo muy intensos y prolongados**, especialmente en determinados períodos del curso académico.
- **Estrés asociado a la presión por la productividad científica**, la evaluación continua de resultados y la precariedad laboral.
- **Problemas para compatibilizar tratamientos terapéuticos o farmacológicos** con horarios rígidos de docencia, reuniones o viajes.

Las medidas de apoyo incluyen la **flexibilidad horaria**, la adaptación de cargas docentes y de gestión, el teletrabajo parcial cuando la naturaleza de las tareas lo permita, la planificación anticipada de los períodos de máxima demanda, la posibilidad de pausas o de uso de espacios tranquilos, así como la coordinación con los servicios de salud laboral, prevención de riesgos y, cuando proceda, servicios psicológicos universitarios o externos.

Es esencial garantizar la **confidencialidad** en la gestión de la información sobre salud mental, combatir estereotipos negativos y

promover una cultura institucional en la que pedir ayuda no sea percibido como un signo de debilidad, sino como una práctica legítima de autocuidado y responsabilidad profesional.

5.5. Otras condiciones y enfermedades crónicas

Determinadas enfermedades crónicas —cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, oncológicas, metabólicas, entre otras— pueden generar síntomas fluctuantes (fatiga, dolor, crisis agudas) que impactan de manera significativa en la organización del trabajo, sin que siempre exista un reconocimiento formal de discapacidad o de incapacidad laboral.

Las barreras se vinculan a:

- **Modelos rígidos de presencialidad y horarios** que no contemplan la variabilidad de la sintomatología.
- **Dificultad para compatibilizar revisiones médicas, tratamientos o periodos de convalecencia** con la planificación docente e investigadora.
- **Cultura organizativa que premia la hiper-disponibilidad y la presencia constante**, lo que penaliza a quienes necesitan tiempos de recuperación.

La respuesta institucional debe articularse a través de **planes individualizados** que compatibilicen el derecho a la salud con la continuidad de la carrera académica, evitando tanto el abandono como la sobrecarga. Para ello es clave la coordinación entre servicios de prevención de riesgos laborales, unidades de atención a la discapacidad, servicios de recursos humanos y órganos de gestión del PDI, así como la utilización flexible de herramientas como el teletrabajo, la reorganización temporal de tareas y la adaptación de objetivos en determinados períodos.

En todos estos casos, la identificación temprana de barreras y la adopción de medidas de apoyo no solo benefician al PDI con discapacidad o enfermedad crónica, sino que contribuyen a construir entornos de trabajo más saludables, sostenibles e inclusivos para el conjunto de la comunidad universitaria.

6.

Buenas prácticas en el entorno universitario

Las buenas prácticas que se describen a continuación constituyen un marco de actuación adaptable al tamaño, los recursos y el contexto de cada universidad, pero deben entenderse como estándares de calidad institucional.

Se recomienda integrarlas explícitamente en los **planes de igualdad**, los **planes de inclusión y accesibilidad**, los **planes estratégicos** y los **informes de responsabilidad social**, así como vincularlas a sistemas de indicadores y evaluación periódica.

6.1. Accesibilidad en infraestructuras y edificios

- Realizar auditorías periódicas de accesibilidad física y **señalética**, con participación de personas con discapacidad y de sus órganos de representación, para identificar barreras arquitectónicas y de orientación (escaleras, rampas inadecuadas, ausencia de ascensores accesibles, puertas estrechas, falta de señalética táctil o de alto contraste) y priorizar su eliminación en los planes de inversiones.
- Garantizar la existencia de **aseos adaptados, vestuarios accesibles y espacios de descanso adecuados** en todas las zonas donde el PDI desarrolla su actividad (despachos, laboratorios, salas de reuniones, aulas, bibliotecas, servicios centrales), evitando concentrar los recursos accesibles solo en un edificio o área.
- Asegurar **itinerarios accesibles y continuos** entre edificios, paradas de transporte público, aparcamientos accesibles y servicios clave (decantando, siempre que sea posible, la

ubicación del PDI con discapacidad en espacios mejor conectados y sin barreras).

- Prever **reservas de espacios accesibles** en salas de reuniones, aulas magnas y auditorios (plataformas para ponencias, sistemas de amplificación, señalización visual, accesos sin barreras), incorporando la accesibilidad como criterio obligatorio en la organización de actos académicos, congresos y ceremonias.

6.2. Adaptaciones tecnológicas y digitales

- Cumplir, como mínimo, los niveles de conformidad establecidos en las **Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG)** y en la normativa española vigente sobre accesibilidad digital, asegurando que **portales web, campus virtuales, intranets, sedes electrónicas y aplicaciones móviles** de la universidad sean accesibles y se sometan a revisiones técnicas periódicas.
- Dotar a la universidad de un **catálogo estructurado de tecnologías de apoyo** (lectores de pantalla, líneas Braille, programas de ampliación, software de reconocimiento de voz, teclados y ratones adaptados, ayudas para la comunicación aumentativa, etc.) y establecer un **procedimiento ágil, transparente y confidencial** para su asignación al PDI que los requiera.
- Promover la accesibilidad de los **contenidos digitales generados por el PDI y por la institución** (presentaciones, documentos, vídeos, recursos docentes, materiales de investigación), mediante plantillas accesibles, guías de estilo, formación específica y herramientas automatizadas de revisión de accesibilidad.
- Facilitar **sistemas de subtitulación y transcripción** de los recursos audiovisuales institucionales y priorizar el uso de plataformas que permitan la **interpretación en lengua de signos**, la personalización de la visualización (tamaño de fuente, contraste, velocidad de reproducción) y la integración de tecnologías emergentes (por ejemplo, herramientas basadas en inteligencia artificial) siempre que respeten criterios éticos y de accesibilidad.

6.3. Recursos y apoyos en la docencia e investigación

- Ofrecer apoyo pedagógico especializado para incorporar el **Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)** y la accesibilidad en las asignaturas del PDI con discapacidad, de modo que la carga de adaptar materiales y métodos no recaiga exclusivamente sobre la persona, sino que sea un compromiso institucional acompañado por servicios de apoyo docente.
- Prever y financiar de forma estable **figuras de apoyo** (asistencia personal, intérpretes de lengua de signos, personal de apoyo en laboratorio, guías de movilidad, personas colaboradoras en tareas académicas o administrativas de difícil ejecución por razón de discapacidad), con procedimientos claros de solicitud, evaluación y renovación.
- Introducir **adaptaciones razonables** en la distribución de la carga docente y de investigación, en la asignación de horarios, en la modalidad de docencia (presencial, híbrida, en línea) y en la participación en proyectos, estancias y redes científicas, de forma que se garantice la igualdad de oportunidades en la carrera académica sin penalizar la productividad o la proyección investigadora del PDI con discapacidad.
- Reconocer explícitamente, en los **sistemas de evaluación de la actividad docente e investigadora**, el trabajo realizado para garantizar la accesibilidad y la inclusión, evitando que constituya una “carga invisible” no valorada en las evaluaciones de méritos docentes, los sexenios o las acreditaciones.

6.4. Flexibilidad en la organización del trabajo

- **Regular de forma clara y garantista** el teletrabajo, la docencia híbrida y la flexibilidad horaria para el PDI con discapacidad y para quienes tengan enfermedades crónicas o condiciones de salud que afecten a la presencialidad, estableciendo criterios objetivos, procedimientos transparentes y mecanismos de revisión periódica, y garantizando al mismo tiempo la calidad del servicio.

- Establecer **protocolos de reincorporación y retorno al trabajo** tras bajas prolongadas, situaciones de incapacidad temporal o permanente revisable, especialmente cuando estén relacionadas con la discapacidad o la salud mental. Estos protocolos deben incluir adaptaciones temporales, redistribución de tareas, acompañamiento y seguimiento cercano para evitar tanto la sobrecarga como la desvinculación progresiva.
- Integrar la **perspectiva de discapacidad en la evaluación de riesgos laborales**, prestando especial atención a la carga mental, el estrés, la ergonomía, la exposición a sustancias o equipos que puedan agravar determinadas condiciones, y a la configuración de espacios de trabajo saludables. La prevención de riesgos ha de entenderse como aliada de la inclusión, no como un mero cumplimiento formal.

6.5. Protocolos de comunicación y sensibilización

- Desarrollar una **política de comunicación inclusiva** que utilice lenguaje respetuoso y no estigmatizante, evite términos obsoletos, destierre narrativas paternalistas y visibilice las contribuciones académicas, científicas y de gestión del PDI con discapacidad.
- Definir **canales confidenciales, accesibles y bien publicitados** (formularios en línea accesibles, correos específicos, oficinas de atención, puntos de contacto en centros y departamentos) para la comunicación de necesidades de apoyo, la solicitud de adaptaciones, la notificación de incidencias, y la denuncia de posibles situaciones de discriminación o acoso.
- Programar **acciones periódicas de sensibilización** dirigidas a PDI, PTGAS y Estudiantado sobre derechos, deberes y buenas prácticas en materia de discapacidad e inclusión, integrándolas en los planes de formación institucional y evitando que queden relegadas a eventos puntuales.
- Incorporar, cuando las personas así lo deseen y con garantías de confidencialidad, **testimonios y experiencias del propio PDI con discapacidad** en actividades formativas, jornadas y

materiales de sensibilización, reconociendo su liderazgo y su agencia en la construcción de universidades inclusivas.

En su conjunto, estas buenas prácticas no solo responden a obligaciones jurídicas, sino que configuran un **modelo avanzado de calidad universitaria**, en el que la inclusión del PDI con discapacidad se entiende como un indicador estratégico de excelencia, innovación y responsabilidad social.

7.

Gestión de recursos humanos para la inclusión

Las políticas de recursos humanos constituyen un eje estratégico para garantizar la igualdad efectiva del PDI con discapacidad. No basta con incorporar menciones genéricas a la diversidad; es necesario articular **procedimientos claros, coordinados y evaluable**s en los que participen de forma activa los servicios de personal, los vicerrectorados competentes, las unidades de diversidad o discapacidad, las unidades de igualdad y los servicios de prevención de riesgos laborales. La gestión del PDI con discapacidad debe concebirse como una política institucional de calado, y no como una suma de excepciones individuales.

7.1. Proceso de selección y contratación

- **Convocatorias accesibles e inclusivas:** redactar las ofertas de empleo y las bases de convocatoria en lenguaje claro, en formatos compatibles con lectores de pantalla y otros apoyos, e indicando expresamente:
 - la existencia de **cupos de reserva** para personas con discapacidad, cuando resulten de aplicación,
 - las **adaptaciones posibles** en todas las fases del proceso (pruebas, entrevistas, ejercicios prácticos),
 - los canales para solicitar dichas adaptaciones con garantías de confidencialidad.
- **Canales de participación accesibles:** asegurar que la presentación de solicitudes, la inscripción en procesos selectivos y la consulta del estado de los expedientes puedan realizarse por medio de sedes electrónicas accesibles, junto

con alternativas presenciales o telefónicas adaptadas cuando sea necesario.

- **Selección libre de sesgos:** formar a las comisiones de selección y a los tribunales en igualdad, discapacidad y sesgos inconscientes, poniendo el foco en:
 - la valoración de las **capacidades reales y la trayectoria profesional**,
 - la prohibición de preguntas o prácticas que puedan resultar discriminatorias,
 - la correcta interpretación de las adaptaciones utilizadas por las personas candidatas (que nunca deben considerarse ventajas desleales, sino condiciones de igualdad).
- **Gobernanza de datos y evaluación:** recoger datos estadísticos agregados sobre la participación de personas con discapacidad en los procesos selectivos (solicitudes, personas admitidas, personas finalmente seleccionadas), respetando la normativa de protección de datos, con el fin de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de inclusión y ajustar las políticas de recursos humanos.

7.2. Adaptaciones razonables en el puesto de trabajo

- **Procedimiento interno ágil y garantista:** establecer un **protocolo formal** para la solicitud, valoración y concesión de adaptaciones razonables que defina:
 - plazos máximos de respuesta,
 - unidades responsables en cada fase,
 - canales de comunicación accesibles y confidenciales,
 - mecanismos de recurso interno cuando exista desacuerdo.
- **Comisiones técnicas interdisciplinarias:** configurar grupos de trabajo que integren recursos humanos, prevención de riesgos, unidad de discapacidad o diversidad, servicios jurídicos y, cuando proceda, servicios de salud laboral, con el fin de:

- analizar las solicitudes más complejas,
- proponer soluciones técnicas y organizativas equilibradas,
- garantizar que la decisión se base en criterios profesionales y no en percepciones subjetivas.
- **Amplio espectro de adaptaciones:** entender las adaptaciones razonables en un sentido amplio (mobiliario, software, organización de tareas, horarios, teletrabajo, apoyo de personal, redistribución de docencia y gestión, ajustes en objetivos e indicadores de rendimiento), priorizando siempre las que permitan la continuidad del PDI en su puesto y entorno habitual.
- **Revisión periódica y dinámica:** revisar de forma programada la adecuación de las adaptaciones implementadas, especialmente cuando cambien las condiciones de salud de la persona, la naturaleza del puesto o el contexto organizativo. Las adaptaciones no deben considerarse decisiones estáticas, sino acuerdos dinámicos abiertos a mejora.

7.3. Formación y sensibilización de la comunidad universitaria

- **Planes de formación estructurados:** incorporar contenidos específicos sobre discapacidad, accesibilidad, DUA, ajustes razonables y comunicación inclusiva en los planes de formación del PDI y del PTGAS, combinando:
 - acciones básicas obligatorias para toda la plantilla,
 - formaciones avanzadas dirigidas a equipos directivos, direcciones de departamento, responsables de recursos humanos, tribunales de selección y servicios de atención al público.
- **Lengua de signos y comunicación accesible:** promover la formación en lengua de signos, en técnicas de comunicación accesible y en atención a la diversidad funcional en aquellos puestos con interacción frecuente con la comunidad universitaria, especialmente en servicios de información, gestión académica y soporte tecnológico.

- **Fomento de la innovación e investigación en inclusión:** incentivar la investigación, la innovación docente y la reflexión académica sobre discapacidad e inclusión mediante:
 - convocatorias específicas de proyectos,
 - líneas prioritarias en programas de innovación docente,
 - premios o reconocimientos institucionales al trabajo en accesibilidad e inclusión.
- **Recursos de consulta permanentes:** desarrollar espacios de consulta actualizados (páginas web internas accesibles, repositorios de guías y protocolos, FAQs, herramientas de ayuda tipo chatbot interno) que sirvan de referencia permanente para el PDI, el PTGAS y las personas responsables de aplicar las políticas de inclusión.

7.4. Seguimiento y evaluación continua

- **Mecanismos de participación del PDI con discapacidad:** crear comités, grupos de referencia o foros estables de consulta en los que participe el PDI con discapacidad para:
 - evaluar la eficacia de las adaptaciones y medidas implementadas,
 - identificar nuevas necesidades,
 - formular propuestas de mejora desde la experiencia vivida.
- **Integración en los sistemas de calidad:** incorporar indicadores de inclusión del PDI en los sistemas internos de garantía de calidad, en las memorias de responsabilidad social y en los informes de seguimiento de los planes estratégicos, de igualdad y de accesibilidad.
- **Revisión normativa periódica:** revisar de forma regular la normativa interna (reglamentos de PDI, protocolos de recursos humanos, planes de igualdad, planes de accesibilidad, códigos de conducta), contrastándola con:
 - la evolución del marco legislativo,
 - las mejores prácticas nacionales e internacionales,

- la evidencia científica disponible sobre inclusión y bienestar organizativo.
- **Acompañamiento integral y coordinado:** asegurar una coordinación efectiva y estable entre las unidades de apoyo a la discapacidad, las unidades de diversidad e igualdad, los servicios de prevención de riesgos laborales, los servicios de salud laboral y los servicios de recursos humanos, de modo que la atención al PDI con discapacidad sea integral, coherente y centrada en la persona, evitando respuestas fragmentarias o contradictorias.

En conjunto, una gestión de recursos humanos orientada a la inclusión transforma la discapacidad en un **vector de mejora institucional**: al adaptar procedimientos, flexibilizar estructuras y revisar sesgos, la universidad no solo garantiza derechos, sino que también fortalece su calidad, su capacidad de innovación y su legitimidad social.

8.

Procedimiento de atención y acompañamiento

El acompañamiento al PDI con discapacidad debe articularse mediante procedimientos claramente definidos, accesibles, garantistas y conocidos por toda la comunidad universitaria. No se trata solo de ofrecer respuestas puntuales, sino de construir un itinerario institucional estable que permita detectar necesidades, acordar adaptaciones, implementarlas con rapidez y revisarlas de forma periódica.

Se recomienda que este procedimiento quede recogido en reglamentos específicos, protocolos internos o instrucciones de rectorado, y que se difunda a través de los canales oficiales (web institucional accesible, guías internas, sesiones informativas), de forma que cualquier persona sepa dónde acudir, a quién dirigirse y qué puede esperar del proceso.

8.1. Unidades de apoyo y referencias institucionales

- Contar con una Unidad o Servicio de Atención a la Discapacidad, Diversidad o Inclusión que actúe como referencia central para el PDI con discapacidad, dotada de personal especializado, recursos suficientes y capacidad de interlocución con los órganos de gobierno.
- Establecer una coordinación estructural de esta unidad con:
 - los vicerrectorados responsables de PDI, investigación, docencia e igualdad,
 - los servicios de recursos humanos, prevención de riesgos laborales y salud laboral,

- los servicios jurídicos, informáticos, de infraestructuras y bibliotecas,
- de manera que las respuestas no dependan de la buena voluntad individual, sino de una red institucional organizada.
- Designar personas de referencia en centros, facultades o departamentos para:
 - canalizar las demandas del PDI,
 - ofrecer una primera orientación cercana,
 - facilitar la comunicación ágil con los servicios centrales.

8.2. Protocolo de solicitud de adaptaciones

- Definir un procedimiento formal de solicitud de adaptaciones que pueda iniciarse:
 - por iniciativa del propio PDI,
 - o a propuesta de los servicios técnicos,
 - con el consentimiento informado de la persona interesada.
- Establecer canales confidenciales y accesibles para que el PDI pueda:
 - solicitar adaptaciones,
 - comunicar necesidades sobrevenidas,
 - plantear incidencias o desacuerdos.
- Garantizar la protección de datos personales:
 - limitando el acceso a la información sensible a las personas estrictamente necesarias,
 - separando claramente la información clínica o de salud de la documentación administrativa,
 - registrando solo los datos imprescindibles para valorar y gestionar las adaptaciones.
- Comunicar por escrito y de manera comprensible las decisiones adoptadas, indicando:

- las adaptaciones concedidas y, en su caso, las denegadas y su justificación,
- el calendario previsto de implantación,
- el plazo de revisión,
- y los recursos o vías de reclamación interna disponibles.

8.3. Evaluación individualizada de necesidades

- Realizar, cuando proceda, una evaluación individualizada de necesidades, con participación:
 - del propio PDI,
 - de personal técnico especializado,
 - y de la autoridad académica o responsable de la unidad donde la persona desarrolla su actividad.
- Centrar la evaluación en la identificación de barreras y apoyos necesarios, evitando enfoques basados únicamente en las limitaciones personales.
- Documentar un plan de adaptaciones o plan individual de apoyo, que incluya:
 - las medidas acordadas,
 - las responsabilidades de cada unidad implicada,
 - los plazos y recursos necesarios para su implantación,
 - y los indicadores básicos para evaluar su eficacia.
- Establecer una revisión periódica del plan, con posibilidad de ajustes:
 - cuando cambien las condiciones de salud o de vida de la persona,
 - cuando se modifique su puesto, sus funciones o el contexto organizativo,
 - o cuando la propia persona o los servicios implicados detecten que las medidas han quedado desfasadas o insuficientes.

8.4. Coordinación interdepartamental y gestión de situaciones complejas

- Establecer canales de coordinación estables entre departamentos, centros y servicios, para garantizar que:
 - las adaptaciones acordadas se apliquen de forma coherente,
 - no existan decisiones contradictorias,
 - y el PDI no tenga que explicar su situación reiteradamente a múltiples interlocutores.
- Integrar en estos espacios de coordinación a las unidades de igualdad y servicios de prevención, con el fin de:
 - detectar posibles situaciones de conflicto, acoso o discriminación vinculadas a la discapacidad,
 - activar procedimientos específicos que prioricen la protección de la víctima,
 - y asegurar medidas de reparación del daño y de mejora del clima organizativo.
- Promover una lógica de “caso gestionado integralmente”: cada situación compleja debe contar con:
 - una persona o unidad “responsable del caso” que centralice la información y el seguimiento,
 - un plan de actuación compartido por las partes implicadas,
 - y una evaluación final que permita aprender de la experiencia e incorporar mejoras al procedimiento general.

En conjunto, un procedimiento de atención y acompañamiento bien diseñado convierte la inclusión del PDI con discapacidad en una práctica institucional estructural, predecible y garantista, evitando respuestas improvisadas y asegurando que los derechos reconocidos por la normativa se traduzcan en experiencias reales de igualdad, autonomía y participación.

9.

Indicadores de calidad y evaluación de resultados

La evaluación de las políticas de inclusión del PDI con discapacidad exige contar con un **sistema robusto de indicadores**, construido con criterios de fiabilidad, desagregación y comparabilidad temporal. No basta con “saber cuántas personas hay”; es necesario comprender **cómo se distribuye** el PDI con discapacidad en la estructura académica, qué barreras persisten, qué apoyos funcionan y qué impactos reales tienen las medidas adoptadas sobre la carrera académica y el bienestar organizativo.

Este sistema debe combinar **indicadores cuantitativos** (datos de estructura, procesos y resultados) con **información cualitativa** que recoja la experiencia vivida por las personas afectadas, de modo que las cifras se interpreten a la luz de los contextos reales.

9.1. Definición de indicadores

A título orientativo, se propone configurar un cuadro de mando de inclusión del PDI con discapacidad que incorpore, entre otros, los siguientes indicadores:

- **Estructura y presencia del PDI con discapacidad**
 - Número y porcentaje de PDI con discapacidad respecto al total de la plantilla, desagregado por sexo, tipo de vínculo (funcionario, laboral, temporal, indefinido), categoría académica, área de conocimiento y, cuando sea posible sin vulnerar la confidencialidad, tipo general de discapacidad o situación de salud relevante.
 - Distribución del PDI con discapacidad en **puestos de responsabilidad** (direcciones de departamento,

decanatos, vicerrectorados, coordinación de titulaciones, IP de proyectos, etc.).

- **Acceso, carrera y estabilidad**

- Tasa de participación de personas con discapacidad en los procesos selectivos de PDI (solicitudes, admisiones, aprobaciones, acceso efectivo a plazas), con seguimiento de su evolución en el tiempo.
- Datos sobre estabilización y promoción: porcentaje de PDI con discapacidad que obtiene acreditaciones, plazas estables, sexenios o tramos de evaluación de investigación y docencia, en comparación con la población general.

- **Adaptaciones y recursos**

- Número, tipo y coste estimado de las **adaptaciones razonables** concedidas al PDI (mobiliario, tecnologías de apoyo, organización del trabajo, teletrabajo, reducción de carga docente, etc.), desglosadas por centros y unidades.
- Tiempo medio de tramitación de las solicitudes de adaptación, porcentaje de solicitudes estimadas, parcialmente estimadas o desestimadas y motivos principales.

- **Accesibilidad física, organizativa y digital**

- Grado de accesibilidad de las infraestructuras y servicios (porcentaje de edificios auditados, porcentaje de centros con itinerarios accesibles, número de incidencias registradas y resueltas, nivel de accesibilidad de señalética y espacios clave).
- Nivel de accesibilidad de los entornos digitales (portales web, campus virtual, sedes electrónicas, apps), medido mediante revisiones técnicas y **pruebas de uso con personas con discapacidad**, estableciendo niveles de cumplimiento y objetivos de mejora.

- **Clima organizativo, bienestar y satisfacción**

- Índice de satisfacción del PDI con discapacidad respecto a:
 - los apoyos recibidos y las adaptaciones implementadas,
 - la cultura organizativa (percepción de respeto, reconocimiento y ausencia de estigma),
 - las oportunidades de desarrollo profesional, investigación y participación en órganos de gobierno.
- Indicadores de clima psicosocial (percepción de carga de trabajo, estrés, conciliación y seguridad psicológica) desagregados, cuando sea posible, por situación de discapacidad.

9.2. Herramientas de evaluación y seguimiento

Para alimentar y dar sentido a estos indicadores, se propone utilizar un conjunto integrado de herramientas:

- **Encuestas periódicas accesibles y anónimas** al PDI, diseñadas con criterios de accesibilidad cognitiva y digital, que permitan identificar avances, barreras persistentes y prioridades de mejora.
- **Grupos focales y entrevistas en profundidad** con PDI con discapacidad, responsables de unidades de apoyo, equipos directivos, servicios de prevención y representación sindical, con el fin de contextualizar los datos cuantitativos y comprender los mecanismos que explican los resultados.
- **Auditorías internas y, cuando sea posible, externas** de accesibilidad física, cognitiva y digital, así como de la calidad de los procedimientos de adaptación y acompañamiento (tiempos de respuesta, claridad de la información, coherencia de las decisiones).
- **Informes periódicos (anuales o bienales)** al Consejo de Gobierno, Claustro, comisiones de calidad, comisiones de igualdad y otros órganos colegiados sobre:
 - el grado de cumplimiento de los objetivos de inclusión y accesibilidad,

- las tendencias detectadas en los indicadores,
- las recomendaciones de mejora y los planes de acción derivados.
- Desarrollo progresivo de un “cuadro de mando” o panel de indicadores accesible para los órganos de gobierno y responsables de unidades, que permita visualizar de forma sintética el estado y la evolución de la inclusión del PDI con discapacidad en la institución.

9.3. Mejora continua y retroalimentación

La evaluación solo tiene sentido si se traduce en **cambios reales**. Por ello, los resultados de los indicadores y de las herramientas de evaluación deben utilizarse para alimentar un ciclo de **mejora continua**, que incluya:

- **Actualización de planes y normativas:** emplear los resultados para revisar y ajustar los planes de accesibilidad, los planes de igualdad, los planes estratégicos y los reglamentos de PDI, incorporando metas específicas en materia de discapacidad.
- **Metas e hitos verificables:** establecer objetivos intermedios concretos (por ejemplo, porcentaje mínimo de edificios plenamente accesibles en un horizonte temporal, incremento del número de PDI con discapacidad en puestos de responsabilidad, nivel de cumplimiento de accesibilidad digital), así como calendarios y responsables de su cumplimiento.
- **Planes de acción con responsables definidos:** elaborar planes de acción derivados de la evaluación, que incluyan:
 - medidas concretas,
 - recursos asignados,
 - plazos de ejecución,
 - unidades responsables y mecanismos de seguimiento.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** difundir los avances, las buenas prácticas y las áreas de mejora a la comunidad universitaria, reconociendo el trabajo de las unidades y

personas implicadas, y compartiendo experiencias con otras universidades y redes nacionales e internacionales.

- **Retroalimentación al propio PDI con discapacidad:** asegurar que las personas directamente afectadas reciben información comprensible sobre los resultados globales, y que sus valoraciones se integran de nuevo en el sistema de indicadores, cerrando un círculo de **aprendizaje institucional compartido**.

De este modo, los indicadores de inclusión del PDI con discapacidad dejan de ser un mero ejercicio de recopilación estadística y se convierten en una **herramienta estratégica de gobernanza**, capaz de orientar decisiones, asignar recursos y transformar de manera sostenida la cultura y las prácticas de la universidad.

10.

Conclusiones

La inclusión del PDI con discapacidad en las universidades españolas es hoy un **imperativo jurídico, ético y académico**. La reforma del artículo 49 de la Constitución, la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU), la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las estrategias europeas vigentes, configuran un marco normativo robusto que obliga a garantizar entornos accesibles, libres de discriminación y respetuosos con la diversidad. Sin embargo, la eficacia de este entramado depende, en última instancia, de la **voluntad política, de la dotación estable de recursos y de la implicación real** de toda la comunidad universitaria.

Las medidas recogidas en esta Guía muestran que la accesibilidad, los ajustes razonables y las políticas de acción positiva no son únicamente obligaciones legales, sino oportunidades para **elevar la calidad de la docencia, la investigación, la transferencia y la gestión**. Universidades que eliminan barreras, flexibilizan sus estructuras y revisan críticamente sus prácticas generan entornos más justos, resilientes e innovadores, capaces de atraer y retener talento diverso. Enriquecer la vida académica con la experiencia del PDI con discapacidad contribuye a mejorar la creatividad científica, la pertinencia social del conocimiento producido y la capacidad de las instituciones para responder a desafíos complejos.

Avanzar hacia universidades plenamente inclusivas exige integrar de manera sistemática la perspectiva de discapacidad en la **planificación estratégica, en los sistemas de financiación por objetivos, en la evaluación de la calidad y en los mecanismos de rendición de cuentas pública**. La participación del PDI con discapacidad en el diseño, implementación y evaluación de las políticas no es un añadido opcional, sino una condición indispensable para transformar la **igualdad formal en igualdad real**.

y efectiva. En este sentido, la Guía no debe entenderse como un documento cerrado, sino como un **instrumento dinámico**, llamado a revisarse y actualizarse a la luz de la evidencia empírica, las buenas prácticas emergentes y las voces de quienes, desde su experiencia, impulsan día a día una universidad más inclusiva, más democrática y de mayor impacto social.

11.

Bibliografía y recursos

Esta sección recoge las principales referencias normativas, así como informes y recursos especializados que pueden orientar el diseño, la implementación y la evaluación de políticas universitarias inclusivas dirigidas al PDI con discapacidad. Se recomienda su actualización periódica, la consulta directa de los textos oficiales y la incorporación de nueva evidencia científica y técnica conforme vaya apareciendo.

11.1. Normativa destacada

- **Constitución Española**

Artículos 9.2 (igualdad real y efectiva), 14 (igualdad y no discriminación), 23 (acceso a funciones y cargos públicos), 35 (derecho al trabajo y a la promoción), 40 (política de pleno empleo), 49 (derechos de las personas con discapacidad, en su redacción reformada) y 103 (principios de mérito y capacidad en el empleo público).

- **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y sus modificaciones.
- **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)**
- **Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre**, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.
- **Ley 2/2025, de 29 de abril**, de modificación del Estatuto de los Trabajadores y otras normas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

- Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público, aplicable a universidades públicas.
- Ley 11/2023, por la que se regulan los requisitos de accesibilidad de determinados productos y servicios, en transposición de la Directiva (UE) 2019/882, con impacto directo en tecnologías y servicios digitales de uso universitario.
- Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye la discapacidad y la obligación de realizar ajustes razonables.
- Directiva (UE) 2019/882, relativa a los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios, con consecuencias para el diseño, adquisición y uso de soluciones tecnológicas en el ámbito académico.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas, 2006.
- Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030.

11.2. Informes y recursos de interés

- Cazorla Martín, B., González-Badía Fraga, J., y Asins Satorres, Á. (2025). *La inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español*. Fundación ONCE.
- Fundación Universia. (2023). *VI Estudio sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español*. Fundación Universia, Fundación ONCE, Real Patronato sobre Discapacidad, CERMI y Crue Universidades Españolas.
- Fundación Universia y Fundación ONCE. (2025). *VII Estudio sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español*. Fundación Universia y Fundación ONCE.
- Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET). (2024). *Informe 10 del Observatorio sobre*

Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE: Situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Fundación ONCE.

- Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2024). *Informe Olivenza 2024. Situación de las personas con discapacidad en España.* Real Patronato sobre Discapacidad.
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). (2024). *Derechos humanos y discapacidad. Informe España 2024.* CERMI.
- Portal de la Discapacidad en España (DISCAPNET)
<https://www.discapnet.es>
- Servicio de Información sobre Discapacidad (SID)
<https://sid.usal.es>
- Guías y recursos de accesibilidad web del W3C (WCAG)
<https://www.w3.org/WAI/>

12.

ANEXO. Acciones Clave para la Inclusión del PDI con Discapacidad

El presente documento sintetiza las acciones clave que las universidades españolas pueden adoptar para garantizar la inclusión efectiva del personal docente e investigador (PDI) con discapacidad. Se plantea como una guía operativa, derivada del marco normativo vigente y de las recomendaciones formuladas en la Guía de Buenas Prácticas elaborada en el seno de Crue-Profesorado, con el fin de orientar decisiones estratégicas, organizativas y de gestión en las instituciones de educación superior.

1. Compromiso institucional y gobernanza inclusiva

- Aprobar una política institucional específica sobre discapacidad e inclusión del PDI que defina objetivos, responsabilidades y mecanismos de rendición de cuentas.
- Designar órganos y figuras de referencia (vicerrectorado, comisiones, unidades de diversidad o discapacidad) con competencias claras y recursos suficientes para coordinar las políticas de inclusión del PDI.
- Fomentar la participación del PDI con discapacidad en órganos colegiados, comisiones de calidad, comités de ética y grupos de trabajo sobre planificación, igualdad, digitalización y salud laboral.
- Incorporar cláusulas de accesibilidad, ajustes razonables y reserva de plazas en las normas reguladoras de procesos selectivos, estabilización, promoción, evaluación de la actividad

docente e investigadora y asignación de responsabilidades de gestión.

2. Accesibilidad universal: entornos físicos, digitales y cognitivos

- Realizar auditorías periódicas de accesibilidad física, sensorial y cognitiva de edificios, campus y servicios, con participación de personas con discapacidad y sus órganos de representación.
- Diseñar e implementar planes plurianuales de eliminación de barreras arquitectónicas y de mejora de la señalética, garantizando itinerarios accesibles, aseos y espacios de trabajo adaptados en todas las áreas donde el PDI desarrolla su actividad.
- Asegurar el cumplimiento de las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG) y de la normativa española sobre accesibilidad digital en portales web, campus virtuales, sedes electrónicas, intranets y aplicaciones móviles.
- Establecer un catálogo institucional de tecnologías de apoyo (lectores de pantalla, líneas Braille, programas de ampliación, reconocimiento de voz, dispositivos de apoyo a la comunicación, etc.) con procedimientos ágiles y confidenciales para su asignación.

3. Gestión de recursos humanos inclusiva

- Garantizar que las convocatorias de plazas de PDI sean accesibles, incluyan de forma explícita los cupos de reserva para personas con discapacidad cuando proceda y detallen las adaptaciones disponibles en las pruebas.
- Formar a tribunales y comisiones de selección en igualdad, discapacidad y sesgos inconscientes, asegurando que las adaptaciones utilizadas por las personas candidatas se consideren condiciones de igualdad y no ventajas indebidas.
- Establecer un procedimiento interno claro y rápido para la solicitud, valoración y concesión de adaptaciones razonables en el puesto de trabajo, con plazos definidos, responsables identificados y garantías de confidencialidad.

4. Docencia, investigación y organización del trabajo inclusivas

- Aplicar el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en la planificación de la docencia, diversificando métodos, soportes, recursos y formas de evaluación para anticipar la diversidad del estudiantado y del propio PDI.
- Introducir adaptaciones razonables en la distribución de la carga docente y de investigación, horarios, modalidad de docencia (presencial, híbrida, en línea) y participación en proyectos, redes y estancias.
- Regular de forma garantista el teletrabajo, la docencia híbrida y la flexibilidad horaria para el PDI con discapacidad y para quienes tengan enfermedades crónicas o condiciones de salud que afecten a la presencialidad.

5. Procedimientos de atención y acompañamiento al PDI con discapacidad

- Consolidar una Unidad o Servicio de Discapacidad/Diversidad/Inclusión como referencia central para el PDI, con personal especializado, recursos adecuados y capacidad de interlocución con el equipo de gobierno.
- Definir un protocolo de solicitud de adaptaciones accesible y conocido, que pueda iniciarse por iniciativa del PDI o a propuesta de los servicios técnicos, siempre con el consentimiento informado de la persona.
- Garantizar la protección de datos personales, limitando el acceso a la información sensible a quienes la necesitan estrictamente para valorar y gestionar las adaptaciones.

6. Formación, sensibilización y cultura institucional inclusiva

- Incorporar de manera sistemática contenidos sobre discapacidad, accesibilidad, DUA, ajustes razonables y comunicación inclusiva en los planes de formación del PDI.
- Programar campañas y actividades periódicas de sensibilización que visibilicen los derechos, aportaciones y experiencias del PDI con discapacidad.

- Fomentar la investigación y la innovación docente en materia de discapacidad e inclusión mediante convocatorias específicas, premios y reconocimiento institucional.

7. Indicadores, evaluación y mejora continua

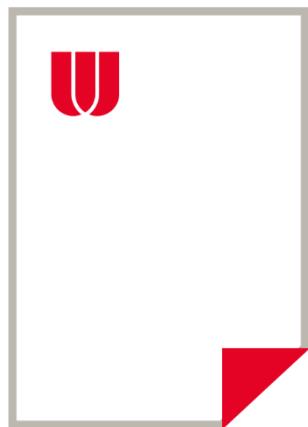
- Diseñar un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos sobre inclusión del PDI con discapacidad que permita analizar estructura, procesos, resultados y clima organizativo.
- Realizar encuestas periódicas accesibles, grupos focales y entrevistas en profundidad con PDI con discapacidad para recoger su experiencia y priorizar mejoras.
- Establecer metas e hitos verificables (porcentaje de edificios accesibles, nivel de accesibilidad digital, presencia del PDI con discapacidad en puestos de responsabilidad) y revisarlos periódicamente.
- Utilizar los resultados de la evaluación para actualizar planes y normativas, diseñando planes de acción con medidas concretas, recursos asignados, responsables claros y plazos definidos.

8. Alianzas, redes y proyección externa

- Establecer alianzas estables con entidades representativas de la discapacidad (CERMI, Fundación ONCE, Fundación Universia, asociaciones sectoriales) para compartir diagnósticos, recursos y buenas prácticas.
- Participar en redes nacionales e internacionales de universidades comprometidas con la inclusión, impulsando proyectos colaborativos y comparando resultados.
- Difundir públicamente los avances en inclusión del PDI con discapacidad como parte de la responsabilidad social universitaria, reforzando la legitimidad y el liderazgo social de la institución.

crue

Universidades
Españolas



Guía de buenas prácticas

para la atención a las
personas con
discapacidad del
personal docente e
investigador de las
universidades
españolas