

# La situació de les persones amb discapacitat a la UAB

Proposta de mesures per a la  
inclusió i dades per a un  
diagnòstic



## **Direcció**

María Jesús Izquierdo

## **Equip investigador**

Laura Duarte Campderrós

Manuela Cuccu

Blai Martí Plademunt

## **Col·laboradors**

Montserrat Fernández – PIUNE, FAS

Begoña Navarrete – FAS

“Els poders públics duran a terme una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals es prestarà l’atenció especialitzada que requereixin, i els empararan especialment en la consecució dels drets que aquest títol atorga a tots els ciutadans.”

**Article 49 de la Constitució espanyola**

"La Universitat i els membres de la comunitat han d'impedir qualsevol mena de discriminació i promoure en particular la integració de les persones amb discapacitats."

**Article 3.3 dels Estatuts de la UAB**

# Índex

<b>Índex</b> .....	<b>4</b>
<b>Objectius de l'informe</b> .....	<b>7</b>
<b>Els canvis en el tractament de les discapacitats</b> .....	<b>9</b>
Evolució històrica dels models d'atenció a la discapacitat .....	9
Criteris de classificació .....	11
<b>Marc legislatiu</b> .....	<b>13</b>
Les persones amb discapacitat .....	13
El tractament de la discapacitat en matèria educativa .....	14
El tractament de la discapacitat en matèria laboral .....	16
La normativa internacional .....	17
Els límits de la legislació sobre discapacitat a l'Estat espanyol .....	18
<b>La normativa universitària sobre l'atenció a la discapacitat</b> .....	<b>19</b>
El model irlandès i del Regne Unit .....	19
Els plans d'igualtat .....	20
El model d'Estats Units .....	22
Els plans d'igualtat .....	22
Exemples de bones pràctiques .....	26
El model espanyol .....	27
Els plans d'igualtat de les universitats .....	27
La Universitat Autònoma de Barcelona .....	35
<b>La situació de les persones amb discapacitat a la UAB</b> .....	<b>41</b>

La situació de l'estudiantat .....	41
La situació del personal docent i investigador .....	47
La situació del personal d'administració i serveis .....	51
L'experiència de les persones amb discapacitat i el seu entorn .....	53
La discapacitat .....	53
Accessibilitat .....	54
Desenvolupament de l'activitat .....	56
Relacions entre iguals .....	57
Suport institucional .....	59
Propostes .....	60
Serveis .....	60
<b>Eixos d'acció en la pràctica universitària d'atenció a la discapacitat .....</b>	<b>62</b>
Eix 1. Sensibilització i creació d'un estat d'opinió .....	63
L'alumnat .....	63
El personal treballador (PAS i PDI) .....	64
Eix 2. L'accessibilitat universal a la universitat .....	68
Eix 3. Serveis .....	72
Eix 4. Condicions de desenvolupament de l'activitat .....	76
Eix 5. Accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions .....	80
Eix 6. Política universitària .....	83
<b>Les millors pràctiques .....</b>	<b>89</b>
<b>Documents consultats .....</b>	<b>93</b>
Bibliografia .....	93
Normativa .....	94
Àmbit estatal .....	94
Àmbit internacional .....	95
Recursos i documents electrònics de l'àmbit universitari .....	95
Àmbit internacional .....	95
Àmbit estatal .....	96

Llocs web de referència.....	97
<b>Annex.....</b>	<b>98</b>
El procés de documentació.....	98
Paraules clau utilitzades.....	98
La situació de les persones amb discapacitat .....	99

## Objectius de l'informe

Al llarg dels anys, la Universitat Autònoma de Barcelona s'ha caracteritzat per l'atenció a les persones. Per tant, la inclusió d'aquelles que tenen algun tipus de discapacitat ha de ser objecte d'atenció preferent. Aquesta preocupació es manifesta en l'article 3 dels seus estatuts ("la Universitat i els membres de la comunitat han d'impedir qualsevol mena de discriminació i promoure en particular la integració de les persones amb discapacitat") i, més concretament, en el Reglament d'igualtat d'oportunitats per a persones amb necessitats especials de l'any 1999.

Les problemàtiques derivades de les situacions a què s'enfronten les persones que pateixen algun tipus de discapacitat, en els col·lectius de l'alumnat, el PAS i el PDI, han estat objecte de consideració, sigui de manera institucional, pel que fa al PAS i el PDI, sigui a través de la Fundació Autònoma Solidària, pel que fa a l'alumnat, i s'han adoptat mesures per a resoldre-les. Partint de l'experiència prèvia, ha arribat el moment d'abordar les accions encaminades a compensar les dificultats derivades de la discapacitat, articulant les diferents actuacions ja existents, i revisant quines són aquelles necessitats que de moment encara no són ateses d'una manera prou satisfactòria.

Les motivacions fonamentals que pot tenir la nostra comunitat universitària per elaborar un pla d'intervenció orientat a la inclusió de les persones amb discapacitat són les següents:

- Per un *compromís amb la legalitat vigent*. La lluita contra la discriminació és un deure codificat en l'article 3 dels Estatuts de la UAB, tal com ja hem esmentat.
- Per un *compromís ètic*, que es tradueix en la voluntat d'evitar el patiment, la frustració i la injustícia associats a la desigualtat i a la discriminació. A més d'un deure establert per la llei, la inclusió de les persones amb discapacitat és un deure ètic i una responsabilitat de tothom.

- Per un *compromís amb l'interès general*. Aquest compromís implica la necessitat d'evitar mecanismes discriminatoris no deliberats que afavoreixen un col·lectiu més que un altre.
- Per un *compromís institucional*. L'atenció a les persones amb discapacitat de la comunitat és una responsabilitat que la universitat ha d'assumir institucionalment. De la mateixa manera que hi poden haver paral·lelament entitats voluntàries que proporcionin aquest suport, la mateixa institució té la responsabilitat primària d'atendre aquest col·lectiu i proporcionar els recursos necessaris per a un desenvolupament correcte de l'activitat dins del centre. A més, aquesta atenció es destina als col·lectius amb discapacitat: PDI, PAS i alumnat.
- Per un *compromís amb el projecte d'esdevenir un referent per a la societat*. En el Pla director 2002-2006 de la UAB es manifesta que la nostra universitat vol tenir "un impacte constant i positiu en el desenvolupament social i econòmic i en la construcció del país, capaç de generar propostes i models exportables a la societat i susceptibles d'esdevenir referents". És a dir, si la Universitat ha d'aparèixer davant la societat com un model i un referent, tant en el seu vessant formatiu com en el seu vessant laboral, el seu compromís amb la consecució dels objectius dissenyats en els plans per a la igualtat i la inclusió és fonamental, i també la lluita contra la discriminació i la marginalització del col·lectiu amb discapacitat manifestes en el conjunt de la societat.

Amb aquest informe es persegueix disposar dels elements que permetin dissenyar un pla d'inclusió per a les persones amb discapacitat, amb els objectius següents:

- Presentar el marc legal en el qual s'inscriuen les polítiques d'inclusió de les persones amb discapacitat.
- Fer un recorregut de les actuacions en les diferents universitats, des de l'àmbit internacional al català, orientat a conèixer les millors pràctiques.
- Elaborar un diagnòstic de la situació actual.
- Fer una proposta de pla d'actuació per a la UAB.



## Els canvis en el tractament de les discapacitats

Des de l'aprovació de la Llei d'integració social dels minusvàlids (1982) hi ha hagut avanços i millores en els nivells de normalització social i participació de les persones amb discapacitat, gràcies a la feina feta pel moviment associatiu i el compromís dels poders públics, dels partits polítics i de la societat en general. Però encara es poden identificar formes de discriminació no resoltes en la societat espanyola (De Lorenzo, 2007): *a)* exclusió deliberada; *b)* barreres en l'educació, la formació, l'ocupació, l'habitatge, l'accés als establiments públics, la protecció social, el transport, les comunicacions, les activitats d'oci, la institucionalització, els serveis sanitaris i l'accés als serveis públics; *c)* manca de recursos o dispositius legals eficaços per a prevenir l'exclusió, particularment pel que fa a l'accessibilitat; *d)* barreres físiques, de comunicació i mentals; *e)* manca de participació en el mercat de treball (Tezanos i Díaz, 2006); *f)* pràctiques segregadores (un exemple evident és el cas de les dones amb discapacitat; aquest grup no només és el més nombrós dins les persones amb discapacitat, sinó que també és el que pateix més discriminació); *g)* relegació en serveis, activitats, beneficis, prestacions socials, ocupació o altres oportunitats d'un nivell o qualitat inferior que el de la resta de la ciutadania, i *h)* invisibilitat, ja que les persones amb discapacitat representen una minoria poblacional.

### **Evolució històrica dels models d'atenció a la discapacitat**

Els diversos models de tractament de la discapacitat han tingut una influència important en les actuacions polítiques dels diferents països sobre matèries com ara la sanitat o la política social, les terminologies i les tipologies classificatòries de la discapacitat i, sobretot, en relació amb el paper que en aquest procés han tingut les institucions i els agents implicats. En l'actualitat s'està desenvolupant en l'àmbit de les Nacions Unides un procés de discussió sobre l'adopció

d'una convenció universal sobre els drets de les persones amb discapacitat. A la Unió Europea s'han produït, també, alguns avanços rellevants, especialment en els aspectes normatius. En aquest context l'Estat espanyol, amb una població amb discapacitat al voltant del 9 % (De Lorenzo, 2007), va aprovar la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI) l'any 1982. Dels models d'atenció a la discapacitat, se'n poden distingir cinc de fonamentals, que al seu torn es poden matisar en altres submodels o propostes de models:

1. Model tradicional. Considera que les discapacitats són fruit de causes alienes a l'ésser humà o un signe de deficiència moral, per la qual cosa va associat a actituds de rebuig, segregació i eliminació.
2. Model mèdic o de rehabilitació. Es tracta d'un enfocament principalment científic segons el qual les persones amb discapacitat ja no es consideren inútils o innecessàries, però sempre en la mesura que puguin ser rehabilitades. Ha millorat les activitats preventives, terapèutiques i rehabilitadores, però no ha estat gaire útil en l'àmbit social.
3. Model social. En aquest model es defineix la discapacitat com el desavantatge que viu un individu quan l'entorn és incapaç de donar respostes a les necessitats derivades de les seves característiques personals (De Lorenzo, 2007). Arran d'aquesta transformació del paradigma, es passa d'una visió assistencial, basada en la dependència, a una visió que posa l'accent en les persones, en el desenvolupament de la seva autonomia i en la no-discriminació. En l'origen del canvi de perspectiva hi ha les mateixes persones amb discapacitat, que denuncien el seu estatus de ciutadans de segona classe fent tot un seguit de reivindicacions que han obert el debat polític i social especialment en l'àrea dels drets civils i de la legislació antidiscriminatòria. Aquest model implica centrar-se en els factors que determinen l'entorn social, econòmic, institucionals i normatiu. En definitiva, aquest model atén els aspectes següents:
  - Definició de la persona amb discapacitat com a subjecte capaç de portar a terme una vida independent.
  - Igualtat d'oportunitats.
  - No-discriminació.
  - Acció positiva: normalització de l'entorn.
  - Accessibilitat universal.

- La discapacitat no és un atribut de les persones, sinó el resultat d'un complex conjunt de condicions, moltes de les quals estan originades o agreujades per l'entorn social.
4. Model d'integració. És fruit de la combinació del model mèdic i del social. Es persegueix incloure tant els aspectes medicobiològics com els psicosocials. Aquesta perspectiva integradora permet establir relacions entre els nivells biològic, personal i social, en els quals es manifesta la discapacitat, i fonamenta actuacions dirigides a incidir de manera equilibrada i complementària sobre cadascun d'aquests nivells.
  5. Model de la diversitat. Aquest model s'impulsa des de les mateixes associacions de persones amb discapacitat. Es basa en la idea que una persona amb discapacitat és un ésser valuós en ell mateix per la seva diversitat. Es tracta d'una proposta conceptual que defineix com a *diversitat funcional* el que tradicionalment es conceptualitza com a *discapacitat* o *minusvalidesa*. El model proposa l'abandó del concepte de *capacitat* com a manera de percebre i descriure una realitat humana en la qual el més rellevant és la discriminació d'un col·lectiu de persones que són diferents. En lloc d'aquesta percepció, es proposa l'ús de la dignitat i la diversitat com a conceptes que cal tenir en compte a l'hora d'analitzar aquesta realitat i la discriminació com a element que s'ha d'eradicar. És per això que basa la seva anàlisi i les seves propostes en l'ús i el desenvolupament dels drets humans i la proposta d'una visió bioètica sobre la diversitat funcional, nascuda de les persones que conviuen diàriament amb aquesta realitat.

Entenem que l'orientació de les mesures encaminades a potenciar la inclusió de les persones amb discapacitat hauria de basar-se en el *model d'integració* enriquit amb algunes de les aportacions del *model de la diversitat*, molt particularment pel que fa a l'atenció a la dignitat i la diversitat de les persones.

## **criteris de classificació**

La Classificació internacional de deficiències, discapacitats i minusvalideses (CIDDM) del 2001 distingeix tres nivells en les conseqüències derivades de la discapacitat: el biofisiopsicològic, el personal i el social. A cadascun d'aquests nivells els corresponen els conceptes següents: a) *deficiència*, entesa com a conseqüència permanent de les malalties i els accidents en el nivell corporal, fisiològic o orgànic; b) *discapacitat*, entesa com a restricció en l'activitat d'un individu

deguda a qualsevol deficiència; c) *minusvalidesa*, entesa com a situació de desavantatge, derivada de les deficiències o discapacitats que limiten o impedeixen la participació social. Dins de cadascun dels nivells hi ha una classificació més específica sobre els tipus de discapacitat, deficiències i minusvalideses establerta per la CIDDM (De Lorenzo, 2007).

Altres termes que s'utilitzen per a definir les persones amb discapacitat des de les associacions del mateix col·lectiu són els següents: a) *dependència funcional*:<sup>1</sup> la dependència és un estat en el qual es troben les persones que, per raons lligades a la falta o la pèrdua d'autonomia física, psíquica o intel·lectual, tenen necessitat d'assistència o ajuda important a fi de dur a terme els actes corrents de la vida quotidiana;<sup>2</sup> b) *diversitat funcional*: terme alternatiu al de *discapacitat* amb el qual es busca substituir-ne d'altres de semàntica pejorativa, i que es comença a utilitzar a l'Estat espanyol.<sup>3</sup>

Actualment, els dos termes que més s'han utilitzat per a fer referència a aquest col·lectiu són el de *persones amb discapacitat* i *persones amb diversitat funcional*. Hi ha posicions diverses al voltant de la utilització dels termes i s'ha produït un debat, que encara no ha arribat a conclusions clares, sobre quin terme és més adequat per a referir-se a aquest col·lectiu.

A l'efecte d'aquest informe i de les propostes que se'n deriven, proposem que s'utilitzi el terme *persones amb discapacitat*, atès que entenem que l'expressió *diversitat funcional*, que a la llarga s'hauria de generalitzar, no respon a la necessitat d'evidenciar i fer visible les problemàtiques que pateixen les persones d'aquest col·lectiu en un entorn encara no sensible a les seves necessitats.

---

<sup>1</sup> Dependencia, discapacidad y envejecimiento. VIII edición del máster en Dirección Estratégica de Entidades sin Ánimo de Lucro de la Fundación Lluís Vives.

<sup>2</sup> Foro Europeo de la Discapacidad 1997-2007.

<sup>3</sup> Aquest canvi ha estat una iniciativa dels membres del Fòrum de Vida Independent de gener de 2005. Es proposa un canvi cap a una terminologia no negativa, no rehabilitadora, sobre la diversitat funcional. El Fòrum de Vida Independent és hereu a l'Estat espanyol del Moviment Internacional de Vida Independent, nascut a la Universitat de Berkeley a San Francisco, després de la guerra de Vietnam. El lema és "res sobre nosaltres sense nosaltres". A més dels termes citats anteriorment, des del mateix col·lectiu del Fòrum de Vida Independent se solen utilitzar termes com ara *persones amb o sense impediments* (<http://www.minusval2000.com/relaciones/vidaIndependiente/>).

## Marc legislatiu

El punt de referència inexcusable per tal d'elaborar una proposta d'actuació adreçada a la integració de les persones amb discapacitat és, necessàriament, el marc legal. Per tant, a continuació fem un breu repàs del marc normatiu en què s'inscriuen les propostes d'actuació per a la igualtat i la no-discriminació d'aquest col·lectiu en el si de la nostra universitat.

Presentem els principals trets de la legislació general, laboral, educativa i universitària, prenent com a interval de referència des de les declaracions de les Nacions Unides fins a la normativa universitària, passant per la normativa estatal i la comunitària. D'altra banda, també s'han tingut en compte les experiències en el marc legislatiu d'altres universitats i estats que destaquen per la seva defensa de les persones amb discapacitats i per l'atenció a les seves necessitats.

### **Les persones amb discapacitat**

Tal com afirma la Constitució espanyola de 1978 i tal com recullen els Estatuts de la UAB de l'any 2003, el dret a la igualtat de les persones amb discapacitat és indiscutible i les institucions l'han de fer efectiu adoptant les mesures necessàries. L'Estat espanyol ha recollit les necessitats especials de les persones amb discapacitat de manera normativa i integradora a partir de l'any 1982 amb la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI). Aquesta és la primera llei que parteix de l'objectiu que l'Administració pública adopti mesures inclusives en favor de la igualtat, i que s'ocupa de "la prevenció, l'atenció mèdica i psicològica, la rehabilitació adequada, l'educació, l'orientació, la integració laboral, la garantia de drets econòmics, jurídics socials mínims i la Seguretat Social" (article 3.1 de la LISMI).

L'any 2003 s'elabora la nova Llei d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal (LIONDAU) amb la participació de representants dels col·lectius de persones amb discapacitat. Aquesta nova normativa afronta la discapacitat com un problema propi de la

persona afectada, però fa esment del fet que cal sumar-hi la dificultat de desenvolupar-se en un entorn dissenyat només per a aquelles persones amb capacitats plenes. Així, es pren la iniciativa d'emprendre mesures d'acció positiva per a aconseguir la plena participació del col·lectiu amb discapacitat en tots els àmbits de la vida política, econòmica, cultural i social.

El grau de certificació de la discapacitat i els tipus de necessitats especials qualificables com a discapacitat certificada es regulen segons el Reial decret 1971/99 de procediment per al reconeixement, la declaració i la qualificació del grau de minusvalidesa. En aquest document es reconeixen les discapacitats motrius, visuals, auditives, orgàniques i mentals, i s'hi afegeix la discapacitat respecte del llenguatge com a motiu per a la certificació de discapacitat. Més concretament, s'hi recullen trastorns sobre el desenvolupament del llenguatge, trastorns del llenguatge establert i trastorns que afecten la parla i la veu. Malgrat que no s'hi parla específicament de *dislèxia*, els trastorns que s'hi posen de referència hi estan del tot relacionats.

Les dues lleis esmentades, la LIONDAU i la LISMI, que emanen de les declaracions de les Nacions Unides i els tractats mundials per a l'accessibilitat universal, són les que estructuren la resta d'iniciatives legislatives en matèria laboral i educativa. A continuació en presentem les normes relatives als principals àmbits específics.

## **El tractament de la discapacitat en matèria educativa**

La LISMI, com a primera llei reguladora dels drets de les persones amb discapacitat a l'Estat espanyol en matèria educativa, pren mesures com ara l'ampliació del règim de convocatòries o l'exempció de matrícula per a facilitar l'accés als estudis universitaris, deixant clar que les adaptacions necessàries no han de comportar una rebaixa dels nivells d'exigència. És a dir, i això és una constant en el marc legislatiu espanyol, en cap cas es faran adaptacions curriculars significatives.

En matèria educativa, cal fer una apreciació preliminar que es recull per primera vegada en la LOGSE de l'any 1990, en la qual es considera que les persones amb discapacitat no tenen problemes *de facto* amb el seu desenvolupament educatiu, sinó que en alguns casos les seves discapacitats generen necessitats educatives especials. Són aquestes necessitats les que haurà de resoldre la institució educativa pertinent.

La Declaració de Salamanca promulgada per les Nacions Unides l'any 1994 afirma que en l'àmbit universitari és important l'elaboració de prestacions educatives especials per a

promoure l'accés i el desenvolupament a la universitat, i posa èmfasi en la importància de la participació de les persones amb discapacitat en l'avaluació i la recerca a fi de recollir els seus punts de vista en l'entorn universitari.

Per la seva banda, la Conferència de Rectors de les Universitats Espanyoles (CRUE) i el Comitè Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat (CERMI) van redactar l'any 2003 un conveni de col·laboració en el qual es promouen les actuacions següents: la coordinació entre universitats i organitzacions de persones amb discapacitat, per a aprofundir en l'elaboració de projectes de recerca destinats a la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat; l'adequació dels continguts universitaris per a les persones amb necessitats especials; les tasques per a fer visible el col·lectiu, i el foment de la participació de l'associacionisme universitari de persones amb discapacitat i la seva representació en els òrgans de govern.

La Llei orgànica 4/2007, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001 d'universitats, descriu en el preàmbul que "aquesta reforma introdueix la creació de programes específics sobre la igualtat de gènere, l'ajuda a les víctimes del terrorisme i l'impuls de polítiques actives per a garantir la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat". Concretament, en l'article 45.4 s'especifica el següent:

"Amb l'objectiu que ningú quedi exclòs dels estudis universitaris per raons de tipus econòmic, el Govern, les comunitats autònomes i les mateixes universitats duran a terme una política de beques, ajudes i crèdits per a l'alumnat i, en el cas de les universitats públiques, s'establiran modalitats d'exempció parcial o total del pagament dels preus públics per la prestació de serveis acadèmics. En tots els casos es prestarà especial atenció a les persones amb càrregues familiars, víctimes de la violència de gènere o amb dependència i discapacitat, per tal de garantir-ne el procés i la permanència en els estudis universitaris."

Aquesta llei inclou en la seva disposició addicional quarta una llista de mesures que cal prendre en relació amb les persones amb discapacitat. De la legislació vigent se n'extreuen les línies normatives següents, que cada universitat ha de tenir en compte en la seva atenció al col·lectiu d'estudiants amb discapacitat:

- a) Garantir igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat i assegurar-ne la no-discriminació de manera directa o indirecta en l'accés, l'ingrés, la permanència i l'exercici professional dels títols acadèmics obtinguts.
- b) Disposar de mitjans, suport i recursos per a garantir aquesta igualtat per al desenvolupament total de les persones amb necessitats educatives especials.

- c) Garantir l'accés als edificis, serveis, vies de subministrament d'informació i espais virtuals a totes les persones del campus.
- d) Garantir el dret a l'exempció total de taxes i preus públics en els estudis que condueixen a l'obtenció d'un títol universitari.
- e) Incloure, en els plans d'estudis pertinents, ensenyaments relacionats amb el disseny universal.
- f) Reservar fins a un 3 % de places per a l'alumnat amb discapacitat en cada un dels centres docents universitaris.

## **El tractament de la discapacitat en matèria laboral**

La Carta comunitària dels drets socials de l'any 1989 empara les persones amb discapacitat per tal que tinguin els mateixos drets que la resta de ciutadans i ciutadanes quant a la seva integració social i professional. Així, la directiva europea relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a la feina i l'ocupació de l'any 2000 proposa mesures d'acció positiva per a incorporar al mercat de treball, sense discriminació de cap tipus, el col·lectiu de persones amb discapacitat.

Del marc legislatiu europeu emana el Reial decret 2271/2004 del Ministeri d'Administracions Públiques, amb el qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de persones amb discapacitat de manera que se'n promogui l'accés al mercat de treball mitjançant la reserva de places, amb una intensitat més gran que l'actual. Aquesta iniciativa també posa l'accent en el desenvolupament de la feina i amplia el compromís tant al personal fix com al temporal i als processos de formació i promoció dels treballadors i treballadores amb discapacitat.

D'altra banda, la Llei 30/2007 de contractes del sector públic fa referència a la valoració positiva de les empreses que tinguin, entre el personal laboral, persones amb discapacitat, i amb una representació superior al 2 %. Recorda, remetent a la LIONDAU, anteriorment citada, l'exigència de garantir l'accés universal a través de mitjans de comunicació admissibles per a la realització de qualsevol tràmit.

En aquest sentit el Codi d'accessibilitat de Catalunya (Decret 135 de la Generalitat de Catalunya) recull el Decret 6/1994 i la Llei 20/1991 de promoció de l'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques, els fusiona i crea una norma més clara respecte de l'accessibilitat universal a nivell d'informació i de mobilitat.



En conclusió, les línies bàsiques que ha de tenir en compte la nostra universitat pel que fa a matèria laboral són les següents:

- a) Reservar un 5 % de places per a persones amb discapacitat, amb la intenció d'arribar al mínim del 2 % de persones contractades amb discapacitat certificada per sobre del 33 %.
- b) Garantir l'accés als mitjans de treball de les persones amb discapacitat que ho requereixin.
- c) Prioritzar aquelles empreses o entitats col·laboradores que superin el 2 % de persones amb discapacitat a les seves plantilles, en cas d'empatar en les valoracions tècniques respectives.
- d) Garantir en tot moment l'accessibilitat universal de les persones treballadores.

## La normativa internacional

Més enllà de les fronteres de l'Estat espanyol, la legislació sobre persones amb discapacitat és diferent en tant que també ho és la mateixa definició de la discapacitat. A continuació, presentem algunes iniciatives legislatives que poden servir de referència per tal d'assolir l'objectiu de dissenyar propostes que recullin les millors pràctiques, tot i que no siguin vinculants des del punt de vista legal.

Al Regne Unit, es va aprovar el 1995 la *Disability Discrimination Act*, on es defineix com a persona amb discapacitat aquella que pateixi impediment físic, intel·lectual, d'aprenentatge cognitiu o emocional i tingui unes necessitats mèdiques específiques de caràcter crònic. A més, des de l'any 2006 els organismes públics han de vetllar per la no-discriminació per motiu de discapacitat en les seves administracions. Per a aconseguir aquest objectiu es va redactar el *Disability Equality Duty*, en el qual se'ls insta a fer un informe anual que avaluï l'impacte del seu esforç sobre les condicions d'igualtat de les persones amb discapacitat, i a dissenyar un *disability equality scheme* amb la participació de persones amb discapacitat.

Als Estats Units, el marc legal és menys exigent, ja que la legislació principal data de 1970. Posteriorment, l'any 1990 es va aprovar l'*American with Disability Act*. Pel que fa a les responsabilitats de les universitats, destaca l'obligació de proporcionar el suport i els serveis necessaris tant al personal com a l'alumnat per a garantir el desenvolupament de les activitats universitàries. A més a més, la universitat està obligada a efectuar modificacions no significatives del currículum per a assegurar l'oportunitat educativa plena (aquestes

adaptacions poden anar des de l'augment de temps per a fer els exàmens fins al permís per a gravar classes i seminaris).

## **Els límits de la legislació sobre discapacitat a l'Estat espanyol**

Les mesures i les polítiques sobre discapacitat han de tenir en compte el panorama legislatiu en què s'emmarquen, tot i que es puguin prendre iniciatives més compromeses. Tanmateix, la manca de suport legal d'algunes iniciatives en dificulta la posada en pràctica. A continuació, enumerem les principals limitacions del marc legislatiu de l'Estat espanyol:

- a) La consideració de la discapacitat es fa en funció de graus i no de tipus. Aquest fet dificulta la posada en marxa de mesures específiques per a cada perfil de discapacitat, atesa l'heterogeneïtat del col·lectiu.
- b) No es prenen en consideració les dificultats en l'aprenentatge derivades de problemes com ara la dislèxia o els trastorns d'aprenentatge. Aquest fet deixa desemparat un col·lectiu que, a més d'haver de desenvolupar-se amb una dificultat afegida sense suport institucional, ho ha de fer de manera invisible, ja que la seva discapacitat no és percebuda fàcilment pel seu entorn.
- c) Finalment, la llei de l'Estat espanyol no pren com a mesura ineludible l'adaptació curricular significativa<sup>4</sup> dels estudis per al cas de l'alumnat amb necessitats especials. Això suposa que els programes universitaris de suport a les persones amb necessitats educatives especials estan mancats d'un suport legislatiu que en legítimi i, per tant, en faciliti la tasca.

---

<sup>4</sup> Les adaptacions significatives són aquelles que poden afectar el contingut del pla d'estudis, més enllà de l'adaptació de format de les proves, que serien adaptacions no significatives.

## La normativa universitària sobre l'atenció a la discapacitat

A continuació, es fa un recorregut de la manera com les universitats tracten la integració de les persones amb discapacitats amb la finalitat d'identificar les millors pràctiques, que com veurem es localitzen en universitats britàniques i nord-americanes.

Es posaran de manifest els avantatges i els inconvenients del model universitari espanyol i del català, i es farà especial èmfasi en la falta d'un pla d'acció específic per a respondre a les necessitats d'aquest col·lectiu dins el marc universitari, a diferència de les altres universitats de la resta d'Europa i del món.

Finalment, es fa una anàlisi comparativa sobre els models observats, per a concloure presentant un catàleg de les millors pràctiques que serveixi de guia per al pla d'acció de la nostra universitat.

### **El model irlandès i del Regne Unit**

La legislació d'aquests països tracta principalment tres temàtiques: definició de la discapacitat, accés a l'educació i accés a l'ocupació. La legislació resulta pionera en el pas d'un model d'atenció a la discapacitat tradicional, basat en la rehabilitació mèdica i física, a un model social basat en la integració i la participació de les persones amb discapacitat.

En aquest àmbit geogràfic es defineix la discapacitat com una deficiència física o mental que té un efecte substancial, de llarga durada o negatiu sobre el desenvolupament de la vida quotidiana. Fa referència als trastorns físics sensorials, com ara de la vista o l'oïda, a dificultats d'aprenentatge o a malalties mentals.

No tots els factors que impedeixen el desenvolupament de la vida quotidiana són definits com a discapacitat, especialment l'alcoholisme, l'addicció al tabac, les tendències piròmanes o

cleptòmanes, i l'exhibicionisme. En canvi, es reconeixen com a discapacitats alguns trastorns psicològics, com ara l'ansietat, l'estrès i la depressió.

Pel que fa a l'accés a l'educació i a l'ocupació, a més d'una rigorosa normativa sobre l'actuació institucional, es recullen els aspectes que tenen a veure amb les activitats específiques que cal desenvolupar, relacionades amb els aspectes següents: mobilitat, destresa manual, continència, capacitat per a aixecar o moure objectes quotidians, parla, oïda i vista, memòria o capacitat de concentració, d'aprenentatge o de comprensió, reconeixement del perill físic, adaptació dels llocs de treball o educació, accés a la informació, beneficis fiscals, etc.

### **Els plans d'igualtat**

Les universitats irlandeses i del Regne Unit apliquen a partir del 2006 un model d'aproximació a la discapacitat que pren com a referència la DDA<sup>5</sup> i es denomina *DES (disability equality scheme)*, en el qual s'especifiquen rols, funcions i responsabilitats del govern universitari, l'alumnat, els departaments i els sindicats. L'esquema general és comú a totes les universitats observades. Totes inclouen els apartats següents:

1. Una introducció general en la qual es defineix la discapacitat en funció de la normativa vigent i que pren com a marc conceptual el model social d'aproximació a la discapacitat, centrat fonamentalment en la igualtat d'oportunitats i l'accés universal.
2. El context legal, en el qual s'especifiquen les lleis que enquadren el pla.<sup>6</sup>
3. Les polítiques universitàries. Aquest apartat considera, d'una banda, les infraestructures que s'ocupen de gestionar directament l'alumnat amb discapacitat (servei d'informàtica, biblioteca, allotjament i servei acadèmic) i, de l'altra, els serveis directes d'atenció a la discapacitat (*Disability Office* o *Disability Service*). També preveu l'adaptació dels exàmens, la matriculació, les oficines d'adaptació del material acadèmic en formats alternatius, les pautes d'ensenyament en funció del tipus de discapacitat, etc. És important tenir present que, entre els col·lectius universitaris amb discapacitat, el de l'alumnat sol ser el que rep més atenció respecte dels altres col·lectius amb discapacitat (PAS i PDI).

---

<sup>5</sup> *Disability Discrimination Act (1995-2005)*.

<sup>6</sup> Totes les universitats observades posen l'accent en la DDA, però en alguns casos específics prenen de base també altres normatives; és el cas de la Universitat de Cambridge (la DDA i l'*Equal Opportunity Policy*) o la Universitat de Dublín Trinity College (la DDA i l'*Employment Equality Act*).

4. El desenvolupament del pla i els procediments que s'han seguit per a implementar-lo. Estudi dels impactes del pla i les propostes o reptes per al futur. S'hi inclouen els protocols per a l'avaluació dels impactes de les polítiques que s'apliquen. Per a citar un exemple, la Universitat d'Edimburg disposa d'un *Disability Committee* que fa un informe anual de l'avaluació del DES (*disability equality scheme*), amb la col·laboració del servei d'atenció a la discapacitat, a través d'un qüestionari que es presenta a les persones usuàries del servei. A més, s'avaluen els impactes dels procediments en els mateixos departaments, que fan suggeriments o plantegen les dificultats d'aplicació.
5. L'apartat central del DES és el que es refereix a les polítiques universitàries. Fa esment de tots els serveis orientats a l'alumnat i al personal amb discapacitat. L'objectiu d'aquests serveis és facilitar un accés a la informació i a la vida universitària igual que el de les persones sense discapacitat. Pel que fa a l'alumnat, l'òrgan institucional de referència sol ser un servei d'atenció a la discapacitat, mentre que per al personal és el departament de recursos humans. Cada òrgan disposa d'una declaració de les pràctiques que s'han de dur a terme per tal de complir els objectius proposats. En últim lloc, una junta directiva sobre igualtat i diversitat és la que supervisa i coordina la tasca d'aquests organismes i és, a més, la que s'ocupa de portar a terme els plans d'acció concrets.
6. L'apartat destinat al personal es divideix alhora en dos subapartats: un de referent a les polítiques docents dirigides a l'estudiantat o les relatives a les activitats amb els companys i companyes de feina amb discapacitat, l'adaptació dels llocs de treball, etc.; l'altre, relatiu a les polítiques d'ocupació de la universitat i els drets i deures del personal amb discapacitat. En aquest apartat, la majoria d'universitats fan referència a les polítiques d'acció positiva i no discriminatòria. Per exemple, la guia de pràctiques per aplicar als empleats i empleades amb discapacitat,<sup>7</sup> dirigida als departaments del Trinity College, o l'apartat d'educabilitat de les universitats d'Edimburg i d'Oxford, sempre dirigit als departaments. A més, les universitats esmentades són també les úniques que han inclòs en el pla un apartat referent a les pràctiques d'actuació en cas d'evacuació del centre per emergència.

Encara que hi ha un model comú a totes les universitats observades, hi podem constatar algunes diferències importants. En primer lloc, les universitats que presenten un pla més elaborat són la Universitat d'Edimburg i la d'Oxford, que afegixen un apartat sobre al context

---

<sup>7</sup> Com a directiva bàsica d'interpretació de la llei d'igualtat en l'àmbit laboral dins la universitat.

demogràfic on es desenvolupa el pla, amb la qual cosa mostren la necessitat de fer un estudi previ del context per a poder aplicar unes polítiques que responguin a les necessitats reals del col·lectiu al qual va dirigit el pla. A més, aquests dos centres són els únics que, com marca la llei, tenen un equip específic (*DES working group*) de control, revisió i estudi de l'aplicació i dels impactes del pla dins la universitat. La DDA exigeix un control anual dels impactes del DES en cada universitat i que ha de ser d'accés públic. De les universitats consultades, només la d'Edimburg i la d'Oxford han creat òrgans específics, la funció dels quals és la de valorar el funcionament del pla. Finalment, les universitats d'Edimburg i d'Oxford<sup>8</sup> són les úniques en què és possible consultar els seus DES en formats alternatius adaptats (Braille, àudio, etc.).

## **El model d'Estats Units**

El marc legal d'aquest país es caracteritza pel fet d'enfocar la temàtica de la discapacitat des d'un model en transició entre el tradicional, de rehabilitació fisicomèdica, i el social, de participació i integració. No obstant això, les successives modificacions del marc, que van tenir lloc a partir de la dècada dels noranta, solen tenir un caràcter més social. Als Estats Units la discapacitat es defineix com un impediment físic o mental que limita substancialment qualsevol activitat de la vida. La determinació de la discapacitat es concep sobre una base comuna, però es duu a terme cas per cas. Atesa l'ambigüitat del marc legal sobre la discapacitat és possible la lliure interpretació de les lleis per part dels diferents estats federals.

L'existència d'aquest tipus de legislació és la que permet entendre el pla d'actuació de les universitats nord-americanes, encara que és necessari tenir present que cada estat federal pot haver desenvolupat normatives més específiques. A més, la normativa vigent als Estats Units sol centrar-se en la participació directa de les persones amb discapacitat, i no tant en pràctiques de no-discriminació i d'acció positiva.

### **Els plans d'igualtat**

Els models universitaris d'aproximació a la discapacitat als Estats Units es basen en la legislació citada anteriorment. En l'àmbit educatiu cal subratllar que es reconeixen com a discapacitats, a més de les sensorials, orgàniques i mentals, les directament relacionades amb l'aprenentatge.

---

<sup>8</sup> <http://www.aaps.ed.ac.uk/regulations/des/des.html> i [http://www.brookes.ac.uk/services/hr/eod/disability/disability\\_equality\\_scheme.html](http://www.brookes.ac.uk/services/hr/eod/disability/disability_equality_scheme.html).

És a dir, es consideren com a obstacles al desenvolupament de la vida acadèmica la dislèxia, la disgrafia, la discalculia, la síndrome d'Asperger<sup>9</sup> i el desordre per hiperactivitat (AD/HD, *attention deficit hyperactivity disorder*), l'alcoholisme, la depressió i la drogoaddicció. A més, és important tenir present que, als Estats Units, també es comptabilitzen com a persones amb discapacitat els veterans de guerra en conjunt, pateixin o no qualsevol de les discapacitats formalment reconegudes.

Tot això implica que, a l'hora de fer una estadística sobre el nombre de persones amb discapacitat a les universitats, se solen comptabilitzar de manera conjunta els dos col·lectius. Aquest fet permet entendre el tipus d'atenció i els recursos que es destinen al suport a la discapacitat. Algunes universitats en concret, com ara la Universitat del Sud de Florida, solen incloure en la seva definició de la discapacitat, a més de les diverses tipologies, també les seves conseqüències socials, derivades de l'entorn, sobre la participació i la integració en la vida universitària.

En línies generals, les universitats nord-americanes disposen de diversos òrgans institucionals, especialitzats per àmbits temàtics, que s'ocupen de gestionar els temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i d'accés a la formació per a col·lectius discriminats. En la majoria dels casos hi ha oficines especialitzades de suport i assistència per a estudiants amb discapacitat; mentre la gestió, l'acollida i la resolució de problemes relatius al personal treballador amb discapacitat (PAS, PDI) se solen gestionar des dels departaments de recursos humans.

En última instància, aquestes dues entitats universitàries sotmeten els seus serveis a la supervisió i l'avaluació d'un òrgan institucional, que sol ser una oficina d'igualtat i diversitat, oficina que també s'ocupa de gestionar, formular i valorar els impactes de les diverses polítiques que engega la universitat.

A diferència del model britànic i irlandès, la majoria d'universitats dels Estats Units no tenen pla d'acció i suport a la discapacitat global, amb pautes d'actuació marcades per la legislació, com ara el *disability equality scheme* britànic. Per contra, cada centre preveu guies per a l'aproximació a cada tipologia de discapacitat. A més, a la majoria d'universitats l'atenció a la discapacitat es desenvolupa a partir de l'estudi concret i individualitzat de cada cas.

---

<sup>9</sup> Es considera un trastorn autístic. La majoria de persones són capaces d'associar informació sobre els estats cognitius i emocionals d'altres persones basant-nos en pistes atorgades per l'entorn i el llenguatge corporal de l'altra persona. Les persones amb síndrome d'Asperger (SA) no tenen aquesta habilitat, no són empàtiques, es pot dir que tenen una espècie de "ceguesa emocional". Per a les persones més severament afectades pot resultar impossible fins i tot reconèixer el significat d'un somriure o, en el més greu dels casos, simplement poden no interpretar qualsevol altre gest facial, corporal o altres matisos de la comunicació indirecta.

Només una minoria d'universitats disposa de plans d'acció, el contingut dels quals es presentarà més endavant. El que podem trobar és una sèrie de manuals de procediment o guies específiques per a cada tipus de discapacitat. Es dirigeixen tant al professorat que ha d'atendre alumnat amb discapacitat, com al departament que contracta personal amb aquestes necessitats especials. Les guies són específiques per a cada centre.

En definitiva, l'atenció a la discapacitat en les universitats dels Estats Units es gestiona a partir d'una xarxa, més o menys complexa, d'organismes i entitats que gestionen la discapacitat a diferents nivells. Tots aquests organismes es coordinen entre ells en relació amb la seva funció determinada, i l'òrgan de control i seguiment final sol ser l'oficina d'igualtat, que s'ocupa de gestionar no solament la unitat de discapacitat, sinó també altres unitats relacionades amb altres eixos de discriminació.

A més, aquests serveis solen diferenciar-se en funció de l'estament al qual es dirigeixen, sigui l'estudiantat, el personal administratiu, el professorat, visitants, etc.

A continuació, es presenta l'actuació que es preveu a les universitats nord-americanes en funció del col·lectiu destinatari.

## **ALUMNAT**

Per a tenir accés als serveis es requereix aportar la documentació o certificació que acrediti la discapacitat, que s'adjunta a un full de sol·licitud proporcionat per les universitats. Algunes universitats (p. ex. la de Minnesota) posen a disposició de l'alumnat un expert que avalua l'estudiant i en fa un seguiment de les necessitats especials al llarg de la trajectòria formativa. Els tipus de serveis que s'ofereixen són els següents:

- Tots aquells relacionats amb la gestió acadèmica i les adaptacions curriculars. Resolució de problemes en la matriculació, l'allotjament, les necessitats específiques relacionades amb la modificació no significativa del currículum (extensió de la durada de l'examen, facilitació de l'obtenció de material acadèmic adaptat, etc.), suport en la gestió de les relacions entre alumnat i professorat, etc.
- Els relacionats amb les necessitats personals de cada estudiant amb discapacitat. És a dir, serveis d'acompanyament (tant en transport motoritzat com a peu), la gestió de les places de pàrquing reservades i els serveis relacionats amb l'accessibilitat en diferents espais del campus universitari (com ara les biblioteques o el servei d'informàtica). A més, es proporcionen traductors simultanis o aparells electrònics



adaptats (com PC amb teclat Braille, programes d'ordinador amb reproducció oral, material audiovisual amb subtítols incorporats, etc.).

- Finalment, sol oferir-se una recopilació de la informació útil per a l'alumnat amb discapacitat. Per exemple, una llista de les diverses organitzacions estudiantils de persones amb discapacitat, la possibilitat de formació a distància i la possible oferta de beques destinades exclusivament a aquest col·lectiu. Aquest últim apartat pot variar molt en quantitat d'informació en funció de la universitat, però en línies generals el contingut es manté.

És important subratllar la importància que té l'atenció individualitzada per a aquest model d'atenció a la discapacitat. Es tracta d'un suport que se subministra només sota petició de la persona amb discapacitat. És a dir, l'entitat no s'anticipa en els seus serveis, sinó que espera que sigui la persona qui manifesti que els necessita. Una segona característica és que aquests serveis es proporcionen en funció de les necessitats específiques, no es preveuen ni es planifiquen actuacions de caràcter general ni tan sols per a un mateix tipus de discapacitat.

#### **PERSONAL TREBALLADOR**

Les polítiques universitàries que es porten a terme solen estar basades en la legislació federal i nacional del país. Tal com s'ha indicat, els serveis de gestió i suport al personal treballador amb discapacitat solen ser responsabilitat dels departaments de recursos humans de cada facultat. De la mateixa manera que amb els serveis destinats a estudiants, el personal afectat ha de presentar la documentació pertinent per a poder accedir als diferents serveis. Els àmbits de les prestacions que les universitats posen a disposició són els següents:

- Gairebé en totes les universitats analitzades hi ha polítiques concretes relatives a la selecció, la contractació i el seguiment del personal amb discapacitat, formulades a partir de la legislació vigent.
- Des dels diversos departaments es formula una llista de les adaptacions raonables del lloc de treball en funció de les tasques que s'han de dur a terme i les necessitats específiques de cada persona amb discapacitat.
- Igual que en el cas de l'atenció a estudiants amb discapacitat, també es proporcionen serveis d'atenció personalitzada per al personal treballador.
- Finalment, cal tenir present que cadascuna de les universitats observades disposa d'una declaració de drets i deures tant del personal treballador amb discapacitat com de la institució.

## Exemples de bones pràctiques

Aquest apartat es destinarà a la recopilació d'aquelles pràctiques que només es porten a terme en algunes universitats i que es poden considerar adequades i innovadores en l'aproximació a la discapacitat en l'educació superior.

A diferència del model britànic o irlandès, només dues de les universitats observades disposen d'un pla d'acció general per al tractament de les discapacitats. D'una banda trobem la Universitat de Minnesota, que l'any 2004 es va dotar del primer pla d'acció contra les discriminacions en el si de la universitat. Cal tenir en compte que aquest no és un pla d'acció específic per a la discapacitat, sinó que s'hi inclou com un apartat més, juntament amb la igualtat de gènere i la no-discriminació per ètnia, classe social, religió i situació familiar. De l'altra banda, es pot mencionar la Universitat de Florida del Sud, que és la que ha formulat un pla d'acció positiva destinat específicament a les persones amb discapacitat. Aquest pla, que data de l'any 2005 i que ha estat desenvolupat i aprovat per l'Oficina d'Igualtat i Diversitat, és el més semblant al *disability equality scheme* britànic. En aquest document podem trobar una introducció sobre la discapacitat i les polítiques concretes que es desenvolupen a la Universitat. El primer capítol es destina a l'explicació minuciosa del pla d'acció, els seus reptes i propostes per al col·lectiu destinatari, que són les persones amb discapacitat i els veterans de guerra. S'inclou també informació relativa a l'Oficina d'Igualtat i Diversitat, les seves funcions i responsabilitats. Finalment, sempre en el primer capítol, podem trobar els drets i els deures de l'administració de la Universitat de cara a aquest col·lectiu. El segon capítol es destina al col·lectiu dels veterans amb discapacitat de la guerra del Vietnam. El tercer capítol té exactament la mateixa estructura que el segon, però es dirigeix a les persones amb discapacitat de la Universitat. L'últim apartat es destina a les conclusions i a la proposta de formular un informe anual dels impactes del pla d'acció i sobretot de fer un seguiment de la consecució dels objectius i reptes.

A més de les universitats citades, podem trobar altres exemples menys freqüents, però no per això menys significatius, sobre pràctiques concretes destinades al personal treballador amb discapacitat des de l'administració central. La Universitat de Kansas té previst, des del Departament de Recursos Humans, un pla anual per a la identificació dels possibles problemes per àrees i departaments. És a dir, en cada departament o facultat hi ha una unitat destinada a detectar qualsevol situació problemàtica entre el personal treballador. Aquesta unitat de servei també s'ocupa d'adaptar els llocs de treball per al personal amb discapacitat i a resoldre qualsevol qüestió que sorgeixi relativa a necessitats especials de la persona treballadora.

La Universitat de Colorado publica cada any, des de 2003, un informe sobre les persones amb discapacitat que treballen a la Universitat. Amb aquest informe, es busca detectar amb antelació i rapidesa les dificultats i les accions necessàries per a permetre al personal treballador amb discapacitat un desenvolupament correcte de la seva vida laboral dins el centre.

Finalment, també es poden mencionar les pràctiques que porten a terme la Universitat George Mason, de Virgínia, i la Universitat Luterana del Pacífic, de Washington. En aquestes dues universitats l'aproximació a la discapacitat és relativament recent (2006); no obstant això, hi podem trobar pràctiques d'interès. La Universitat de Virgínia s'ha dotat d'un manual per a l'aproximació a la discapacitat dirigit als departaments. En aquest manual es recullen, d'una banda, les polítiques vigents a la Universitat i, de l'altra, les pràctiques concretes d'aproximació tant per al personal com per a l'alumnat amb discapacitat. És important subratllar que s'hi recopilen els drets i deures de cada col·lectiu involucrat i les funcions de cadascuna de les parts implicades (els destinataris, els departaments, les facultats i l'administració institucional en conjunt).

Finalment, la Universitat de Washington proposa una sèrie de reptes i pràctiques destinats a la inclusió de les persones amb discapacitat a la universitat. Aquest document no deixa de ser un manual de bones pràctiques, tot i que està sotmès a un seguiment constant i una avaluació de l'Oficina de Suport a la Discapacitat, amb la publicació d'un informe anual dels resultats.

## **El model espanyol**

La recollida d'informació sobre els serveis i l'atenció a la discapacitat que porten a terme les universitats espanyoles es va fer en un període de temps anterior a la publicació d'aquest informe. Cal considerar que des de la data de finalització de la fase de recollida sistemàtica d'informació han sorgit noves iniciatives o actuacions en relació amb l'atenció a la discapacitat. Atès el cronograma dissenyat per a l'elaboració d'aquest estudi, les actuacions més recents no hi han quedat reflectides.

### **Els plans d'igualtat de les universitats**

Per a descriure l'actuació de les universitats en l'aproximació a la discapacitat és necessari recordar el marc legal de la LISMI, que especifica l'actuació de les universitats espanyoles. En concret, l'article 31.2 especifica que la institució universitària té l'obligació legal i moral de

desenvolupar mesures d'acció positiva destinades a eliminar tot tipus de discriminació cap a aquest col·lectiu. Amb referència a això prenen relativa importància els plans d'accessibilitat.

El marc normatiu esmentat anteriorment es completa amb les disposicions que consten en els estatuts de les diferents universitats espanyoles, que en alguns casos se cenyeixen estrictament als aspectes legislatius. En altres ocasions van més enllà i especifiquen, en el cas de l'alumnat, no només les metodologies apropiades, sinó també quan i com s'han de dur a terme proves tant d'accés com d'avaluació de l'aprofitament dels estudis universitaris. A més, el traspàs de les competències educatives a les comunitats autònomes ha propiciat un extens corpus normatiu emanat de l'aplicació i l'adequació de la normativa estatal.

Cal subratllar que una de les problemàtiques més evidents a l'hora d'analitzar les polítiques universitàries espanyoles i el marc legislatiu en què s'enquadren, és la dificultat generada per l'ambigüitat de la definició de la discapacitat. En comparació amb les universitats observades de Gran Bretanya, Irlanda i els Estats Units, les universitats espanyoles basen la seva actuació en tipus de discapacitat limitats. El model legislatiu espanyol, a diferència dels altres països europeus, considera la discapacitat en funció dels graus de minusvalidesa però no en funció dels tipus de minusvalidesa. És evident que no es poden concebre propostes universals que siguin efectives per a un col·lectiu tan heterogeni, problema que se supera utilitzant la tipologia de les discapacitats que considera les següents: motriu, visual, auditiva i altres.<sup>10</sup>

És important tenir en compte que, en la definició de les tipologies de discapacitat, s'inclouen en "altres" les discapacitats mentals i psíquiques. Ens estem referint a un col·lectiu que engloba discapacitats com ara les relacionades amb les dificultats en l'aprenentatge. El fet que no es considerin de manera expressa aquests tipus de discapacitat implica que l'atenció i el suport rebuts per les persones afectades es redueixen notablement. A més, el col·lectiu de persones amb discapacitats mentals o psíquiques sol ser el més discriminat. Les dificultats més grans es troben en les barreres mentals i culturals del seu entorn. És fonamental que, a l'hora d'afavorir l'accés a l'ocupació o, especialment, l'accés a la formació superior, es tinguin en compte les necessitats especials d'aquest col·lectiu.

En definitiva, a l'Estat espanyol el document acreditatiu de la condició de persona amb discapacitat és el *certificat de disminució*. Aquest certificat sol ser competència de les comunitats autònomes. A Catalunya l'emet l'equip de valoració i orientació (EVO) del Centre

---

<sup>10</sup>Aquesta tipologia ha estat utilitzada per a l'enquesta sobre salut de l'Instituto Nacional de Estadística el 1999.

d'Atenció a la Disminució (CAD) de la Generalitat. La determinació del grau de discapacitat es valora tenint en compte les limitacions funcionals que deriven de la deficiència, i les condicions socials i contextuals de la persona afectada.

Els criteris utilitzats per a la certificació no coincideixen en tots els països europeus i, molt sovint, queden excloses persones amb dificultats d'aprenentatge com ara la dislèxia o amb trastorns psicològics que no són institucionalment reconeguts amb un certificat de disminució. També cal afegir que moltes de les universitats modelen els seus serveis en funció de la població que disposa d'acreditació de discapacitat, i no pas en funció de la població amb necessitats educatives o laborals especials que forma part de la seva comunitat universitària.

### **LÍNIES GENERALS D'ACTUACIÓ**

L'aproximació a la discapacitat en les universitats espanyoles és relativament recent; per aquesta raó no podem parlar d'una gran tradició o experiència en comparació amb altres països europeus. L'any 2003 (any de l'aprovació de la Llei d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, LIONDAU), es va subscriure un conveni entre la Conferència de Rectors de les Universitats Espanyoles (CRUE) i el Comitè Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat (CERMI). En aquest document, d'àmbit estatal, es defineixen les línies d'acció directament relacionades amb l'accés a la formació universitària de les persones amb discapacitat. A continuació, se'n recullen breument els punts principals:

- S'estableixen els mecanismes de modificació dels continguts formatius universitaris adequant-los a les circumstàncies i a les necessitats especials dels grups de persones amb dificultats especials (adaptacions curriculars no significatives).
- Es perfilen els mecanismes d'accés a la formació universitària per a aquells grups del col·lectiu de persones amb discapacitat que presenten unes característiques especials.
- Es desenvolupen tot un seguit d'aspectes relacionats amb possibles col·laboracions, com ara jornades científiques o formatives, intercanvi de personal tècnic i investigador, etc.

En definitiva, a partir de 2003, s'han endegat mesures que regulen i afavoreixen l'accés a la formació universitària per a les persones amb discapacitat. És interessant veure que la majoria de les universitats espanyoles recullen en els seus estatuts alguna disposició sobre les persones amb discapacitat. No obstant això, només una minoria molt restringida, a la qual ens referirem més endavant, té un servei d'atenció i suport a les persones amb discapacitat o ha

elaborat un reglament d'atenció a la discapacitat. De tota manera, podem recollir en els punts següents com té lloc l'aproximació a la discapacitat a les universitats espanyoles, que se centren en l'alumnat.

#### **EXEMPLES DE BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS ESPANYOLES**

El millor dels exemples que podem trobar a l'Estat espanyol sobre l'aproximació a la discapacitat a la universitat és segurament el cas de la Universitat Complutense de Madrid. Aquest centre s'ha dotat des de l'any 2003 d'una Oficina per a la Integració de Persones amb Discapacitat.<sup>11</sup> Es tracta d'un òrgan institucional, creat per iniciativa de l'equip de govern, que s'ocupa de proporcionar atenció directa a la comunitat universitària, és a dir, tant a l'alumnat com al personal acadèmic, administratiu i de serveis.

L'oferta de serveis d'aquesta oficina es divideix en funció del col·lectiu al qual es dirigeix. Pel que fa a l'alumnat, podem trobar d'una banda la informació relativa a l'admissió en el centre, l'obtenció del certificat de minusvalidesa i tot el suport referent a requeriments especials (per exemple, sol·licitud d'augment de la durada de l'examen, sol·licitud d'adaptació de materials, etc.); de l'altra banda trobem tota la informació útil en funció de la tipologia de discapacitat. És a dir, per cada discapacitat reconeguda com a tal (motriu, visual, auditiva i altres) es publiquen al web de l'oficina enllaços específics que donen a conèixer els coordinadors i coordinadores de suport per a les persones amb discapacitat de cada departament, els llocs adaptats a cada facultat per a poder accedir als serveis (com ara les aules d'informàtica o les biblioteques) i, finalment, una borsa d'ocupació amb una llista d'empreses que ofereixen feina o formació continuada a persones amb discapacitat.

Pel que fa al PDI i al PAS, en línies generals els serveis oferts són similars al suport que es presta al col·lectiu d'estudiants. També es fa pública la normativa específica de la Universitat en matèria, per exemple, d'accés a l'ocupació per a les persones amb discapacitat dintre de la Universitat, o els criteris de selecció, etc. A més, juntament amb l'Oficina d'Integració per a Persones amb Discapacitat, podem trobar dues entitats de suport a la discapacitat, en aquest cas de caràcter solidari: d'una banda, l'Asociación Unificada de Personas Adultas con Capacidades Encubiertas (AUPACE) i, de l'altra, el programa d'ajuda per a estudiants discapacitats (PAED) dut a terme per Solidarios para el Desarrollo. Finalment, com a últim apunt, podem assenyalar que la Universitat Complutense de Madrid ha desenvolupat guies pròpies sobre les pautes bàsiques per a facilitar la integració de les persones amb discapacitat

---

<sup>11</sup> <http://www.ucm.es/info/ucmp/pags.php?tp=Oficina%20para%20la%20Integraci%F3n%20de%20Personas%20con%20Discapacidad&a=directorio/oipd&d=0000465.php>

a la Universitat<sup>12</sup> i una guia d'accessibilitat basada en la detecció i l'eliminació de les barreres arquitectòniques.<sup>13</sup>

Un altre exemple semblant al cas ja exposat és el de la Universitat Autònoma de Madrid. Aquesta també proporciona un servei de suport a la discapacitat per a tota la comunitat universitària (alumnat, PAS i PDI) a través de l'Oficina d'Acció Solidària i Cooperació.<sup>14</sup> Aquesta oficina ofereix serveis equivalents als de la Universitat Complutense i també ha formulat un protocol d'atenció a la discapacitat, que conté instruccions per a l'evacuació en cas d'emergència, un cas únic a les universitats espanyoles.<sup>15</sup> Ara bé, en aquest cas, el suport a les persones amb discapacitat no és una iniciativa institucional sinó de voluntariat.

Quant a la Comunitat Valenciana, la Universitat d'Alacant és la primera a l'Estat espanyol que ha creat un observatori de la discapacitat,<sup>16</sup> específic per a aquest col·lectiu. Els objectius de l'Observatori es poden resumir en els punts següents: projecte de crear una xarxa d'informació i participació de les persones amb discapacitat i les seves associacions a Alacant i província, conèixer la situació d'aquest col·lectiu en l'entorn més proper i proposar l'adequació dels recursos a les necessitats detectades. Tot i ser un observatori universitari sobre la discapacitat a l'Estat espanyol, també és necessari evidenciar que les seves activitats, almenys les que es presenten al web, no s'actualitzen des del 2006. Cal destacar la publicació d'un protocol de bones pràctiques de tècnics de suport a la discapacitat a la universitat,<sup>17</sup> produït per la Universitat d'Alacant i el seu centre de suport a l'estudiant.

D'altra banda, podem fer referència a la Universitat de València, que proporciona un servei complet a les persones amb discapacitat de la comunitat universitària a través de la Delegació del Rector per a la Integració de les Persones amb Discapacitat a la Universitat.<sup>18</sup> Els seus principals objectius s'orienten a la igualtat d'oportunitats i a la no-discriminació. Les seves activitats i els seus serveis més rellevants són aquells que tenen com a objectiu l'accessibilitat física, electrònica o relativa a l'eliminació de les barreres en la comunicació.

---

<sup>12</sup> <http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento4140.pdf>

<sup>13</sup> <http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento6217.doc>

<sup>14</sup> [http://www.uam.es/otros/uamsolidaria/discapacidad/discapacidad\\_estudiantes/discapacidad\\_estudiantes.htm](http://www.uam.es/otros/uamsolidaria/discapacidad/discapacidad_estudiantes/discapacidad_estudiantes.htm)

<sup>15</sup> [http://www.uam.es/otros/uamsolidaria/discapacidad/discapacidad\\_protocolo\\_atencion/protocolo\\_atencion\\_personas\\_discapacidad81.pdf](http://www.uam.es/otros/uamsolidaria/discapacidad/discapacidad_protocolo_atencion/protocolo_atencion_personas_discapacidad81.pdf)

<sup>16</sup> <http://www.ua.es/es/servicios/observatorio.discapacidad/informacion/index.html>

<sup>17</sup> *Workshop*: <http://www.ua.es/es/servicios/cae/workshop/mesas.html>

<sup>18</sup> <http://dpd.uv.es/cas/accesibilidad/accesouni.html>

La Universitat de València és l'única universitat espanyola que ha formulat un protocol d'accessibilitat electrònica.<sup>19</sup> A més, és una de les poques universitats que facilita l'adaptació dels portals informàtics en formats accessibles, malgrat que fa més d'un any que ha entrat en vigor la Llei de serveis de la societat de la informació i comerç electrònic que dicta l'adaptació i l'accessibilitat universal dels portals i dels webs de l'administració pública o d'aquelles institucions que es financen amb fons públics.

En general, l'accessibilitat electrònica en les universitats espanyoles és bastant deficitària, tal com demostra un estudi elaborat per l'Observatori Espanyol de la Discapacitat (Discapnet)<sup>20</sup> sobre l'accessibilitat dels portals de les universitats espanyoles,<sup>21</sup> en el qual s'evidencia que cap de les quinze universitats de la mostra d'universitats estudiades arriba a complir el 50 % dels requisits mínims d'accessibilitat.

També podem esmentar l'actuació de la Comunitat d'Andalusia amb referència a l'aproximació de la discapacitat. És important subratllar que és l'única comunitat autònoma que ha desenvolupat una guia de recursos per a l'alumnat amb discapacitat de les universitats públiques.<sup>22</sup> En aquesta guia es faciliten les informacions relatives als serveis proporcionats per cada universitat de la comunitat andalusa, la ubicació i el personal de contacte d'atenció a la discapacitat, i la legislació específica de la universitat en concret. De la Comunitat d'Andalusia podem citar els avanços fets per la Universitat de Cadis en temes de polítiques universitàries. La Universitat de Jaén, la Universitat de Màlaga i la Universitat Pablo de Olavide han formulat un pla de compromís per a la integració de les persones amb discapacitat en l'àmbit docent, investigador i laboral; una pla d'accessibilitat global; una guia d'orientació per a professorat i alumnat, i un informe sobre la discapacitat i la universitat (2008).

Finalment, també mereixen ser citats els estatut de la Universitat del País Basc, els únics de l'Estat espanyol que dediquen un capítol a les persones amb discapacitat en el seu reglament intern.

---

<sup>19</sup> [http://dpd.uv.es/cas/documentacion/4\\_%20Legislacion%20UVEG/UV\\_pla\\_eaccessibilitat.pdf](http://dpd.uv.es/cas/documentacion/4_%20Legislacion%20UVEG/UV_pla_eaccessibilitat.pdf)

<sup>20</sup> <http://www.dicapnet.es/Dicapnet/CAstellano/default.htm>

<sup>21</sup> [http://www.dicapnet.es/documentos/infoaccessibilidad/tema\\_01/pdf/Portales\\_universitarios\\_detallada.pdf](http://www.dicapnet.es/documentos/infoaccessibilidad/tema_01/pdf/Portales_universitarios_detallada.pdf)

<sup>22</sup> <http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/descarga/contenidos/cice/SSI-3316410/biblioteca/CICE310707/guidarecursos.pdf>



Pot dir-se que a l'Estat espanyol, a diferència del que passa en altres països europeus, encara no hi ha una consciència implantada de manera generalitzada sobre la responsabilitat institucional pel que fa a la integració i la participació de les persones amb discapacitat dins l'àmbit universitari, entenent que la integració d'aquestes persones no ha de basar-se en iniciatives solidàries, per més que siguin benvingudes. Per exemple, tant a la Universitat Complutense de Madrid com a la Universitat de València, les entitats d'atenció a la discapacitat han nascut des de la voluntat pròpia dels seus òrgans de govern i en alguns casos complementen els serveis amb associacions de voluntariat o de solidaritat. En canvi, en altres universitats observades, com ara la Universitat Autònoma de Madrid, podem comprovar que els serveis que s'ofereixen per a la comunitat universitària amb discapacitat estan proporcionats per entitats voluntàries o de cooperació solidària.

#### **EXEMPLES DE BONES PRÀCTIQUES A LES UNIVERSITATS CATALANES**

En aquest apartat es presenta un recorregut per la situació actual de les universitats catalanes en l'aproximació a la discapacitat, tant en termes de polítiques universitàries com d'oferta de serveis específics. Cal anticipar que, encara que el tractament de la discapacitat des del conjunt d'universitats catalanes és insuficient, totes compleixen uns requisits mínims:

- L'exempció del pagament de la matrícula per a estudiants amb un certificat de minusvalidesa igual o superior al 33 % acreditat per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) o organismes corresponents.
- Una quota de reserva d'un 3 % de les places d'accés a la universitat per a estudiants amb un grau de discapacitat igual o superior al 33 %.
- L'adaptació de les proves d'accés a la universitat (PAU).
- Una quota de reserva d'un 5 % de les places d'accés a la universitat per a treballadors i treballadores amb un grau de discapacitat superior al 33 % i una quota d'ocupació mínima del 2 %.
- Ajuda tècnica personalitzada.
- Adaptacions curriculars no significatives.

Les quatre primeres accions són de compliment obligatori ja que estan previstes en la normativa universitària. Les dues accions restants depenen de les polítiques de cada universitat en concret i, per tant, deriven en serveis molt diferents tant en qualitat com en

quantia. Pel que fa a les pràctiques de cara al personal amb discapacitat, es consideren a l'apartat normatiu i responen a les pautes que marca la legislació vigent.

A l'hora d'analitzar la situació de les universitats catalanes, el que destaca és que les mesures portades a terme són insuficients i escasses comparades amb les universitats espanyoles i internacionals a les quals s'ha fet referència.

Dit això, alguns exemples de bones pràctiques les trobem a la Universitat Autònoma de Barcelona i a la Universitat Politècnica de Catalunya, i també podem apuntar a mesures específiques portades a terme per altres universitats de l'àmbit català. A continuació, es presenten les actuacions del conjunt de les universitats catalanes, tot i que es dedica un apartat específic als antecedents i a les actuacions de la UAB.

En conjunt, les universitats catalanes han desenvolupat iniciatives malgrat que encara no han arribat a desenvolupar un servei eficient. La Universitat de Barcelona (UB), juntament amb la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), que és la que té una població estudiantil amb discapacitat més nombrosa entre l'alumnat matriculat, ha desenvolupat un programa anomenat *Fem Via* que, amb data de l'any 1992, és el més antic de Catalunya. Aquest programa encara no s'ha engegat de manera efectiva, però pretén aconseguir la plena integració de l'estudiantat amb discapacitat amb el fi que la seva activitat acadèmica es desenvolupi amb plena normalitat.

Finalment, també podem dedicar unes línies al programa de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) d'atenció a la discapacitat, que ofereix suport i facilita la integració d'estudiants amb discapacitat i sobretot ofereix la possibilitat d'una inserció laboral assessorada des de la mateixa universitat. A més, l'any 2006 es va crear una oficina de suport a la igualtat d'oportunitats i està en programa la creació d'un observatori d'universitat i discapacitat, que es proposa com a missió treballar per a la no-discriminació dels membres de la comunitat universitària fomentant especialment aquelles accions que garanteixin la igualtat d'oportunitats per raons de gènere i entre persones amb discapacitat. Recentment s'ha publicat un pla director per a la igualtat d'oportunitats que cerca l'equitat en matèria de gènere i discapacitat en la comunitat universitària.

Com a conclusió general sobre la situació de les universitats catalanes i la seva aproximació a la discapacitat poden assenyalar els fets següents. En primer lloc, cal tenir en compte que, segons les dades que aporta el cens de l'Oficina d'Orientació per a l'Accés a la Universitat del Consell Interuniversitari de Catalunya, el nombre d'alumnes amb discapacitat matriculats en les universitats catalanes ha anat augmentant en els últims anys, a excepció de la Universitat Abat

Oliva, que és l'única de Catalunya que no té cap estudiant amb discapacitat matriculat. Pel que fa als serveis oferts, només la UAB, la UPC i la UB desenvolupen programes per a la integració dels estudiants amb discapacitat. Quant a la resta d'universitats, tot i que mostren una certa sensibilitat respecte del tema, que es manifesta en la majoria dels casos amb declaracions de bones intencions o projectes futurs de cara a l'atenció a la discapacitat en els seus centres, encara no disposen de cap servei específic amb aquesta finalitat.

## **La Universitat Autònoma de Barcelona**

L'experiència prèvia de la UAB es desenvolupa principalment a l'entorn de tres àmbits d'actuació: el normatiu, l'institucional i el d'atenció a les necessitats del col·lectiu. A continuació, es fa una breu descripció dels aspectes normatius enumerats, una petita anàlisi dels serveis i dels treballs portats a terme des de l'àmbit institucional, de recerca i d'atenció a la discapacitat.

### **ÀMBIT NORMATIU**

- La redacció del **Reglament d'igualtat d'oportunitats per a persones amb necessitats especials** aprovat per la Junta de Govern, el novembre de 1999, representa un dels passos més importants per a la inclusió de les persones amb discapacitat dins la comunitat universitària.
- **Pla d'acció de l'Agenda 21** de la UAB, de l'any 2001. El punt 3 es refereix al transport, la mobilitat i l'accessibilitat. En concret, el punt 3.2 afirma que es garantirà l'accés fàcil a les instal·lacions pròpies o adscrites a la UAB suprimint-ne les barreres arquitectòniques. En aquest pla es planteja l'accessibilitat física de les persones amb discapacitat i la necessitat de condicionar els edificis i els espais de la UAB per a fomentar la plena integració de tota la comunitat universitària, seguint la normativa vigent.
- Aprovació dels **Estatuts de la UAB** pel Claustre General en la sessió de 22 de maig de 2003. Aquests estatuts contenen en l'article 3.3 ("Principis d'actuació") la referència següent a les persones amb discapacitat: "La Universitat i els membres de la comunitat han d'impedir qualsevol mena de discriminació i promoure en particular la integració de les persones amb discapacitat."
- Establiment de **convenis amb fundacions** per a la contractació de personal amb discapacitat. Aquest mecanisme de contractació indirecta es duu a terme a través de fundacions i federacions externes a la UAB i per a necessitats de la mateixa universitat.

- Aprovació del Pla director de la UAB 2006-2009, proposta d'elaboració del **Pla estratègic d'accessibilitat** com a eina que defineix la política sectorial de la Universitat en matèria de mobilitat i accessibilitat, i constitució de la Taula de la Mobilitat de la UAB com a òrgan de participació de referència per al posterior desenvolupament del Pla.

Amb aquest pla, aprovat l'any 2006, la UAB es proposa potenciar l'accessibilitat al campus seguint criteris de sostenibilitat, seguretat i equitat. Per tant, un dels objectius estratègics clau, en concret la línia estratègica 4, és maximitzar l'accessibilitat dels usuaris i usuàries, preveient les possibles dificultats de mobilitat a partir de la consideració dels aspectes següents:

- Aconseguir que el màxim nombre de serveis de la UAB siguin accessibles al col·lectiu amb mobilitat reduïda tal com estableix el Codi d'accessibilitat de Catalunya.<sup>23</sup>
- Exigir als diferents operadors de transport l'adaptació dels seus vehicles i estacions d'acord amb el que estableix el Codi d'accessibilitat de Catalunya.
- Adaptar els transports interns de la UAB als col·lectius amb dificultats de mobilitat.

Per últim i respecte a la mobilitat, el novembre del 2008 l'Àrea de Serveis Logístics i d'Administració va presentar el **Pla de mobilitat de la UAB**, que recull de manera més exhaustiva els principis que s'exposen anteriorment, referents a les temàtiques relatives a l'accessibilitat física per a les persones amb mobilitat reduïda.

#### **ÀMBIT INSTITUCIONAL**

- **Observatori per a la Igualtat.** L'Observatori per a la Igualtat és l'instrument que l'actual govern de la Universitat Autònoma de Barcelona ha creat com a suport tècnic per al desenvolupament i l'avaluació de polítiques d'igualtat. A partir de febrer de 2008, a fi d'ampliar el compromís de la UAB amb els col·lectius que estan sotmesos a condicions desfavorables a la incorporació a la universitat, el Consell de Govern ha decidit ampliar les funcions de l'Observatori, perquè englobin, entre d'altres, el col·lectiu de les persones amb discapacitat.

---

<sup>23</sup> Decret 135/1995 aprovat per la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu d'agrupar tota la legislació existent sobre accessibilitat.

- **Àrea de Gestió i Administració de Recursos Humans.** És la responsable de la contractació i el seguiment de la tasca de les persones amb discapacitat dins el col·lectiu de personal d'administració i serveis. Ha de garantir l'aplicació de la normativa de contractació de persones amb discapacitat, reservant un 5 % de places per a selecció de persones d'aquest col·lectiu i cobrint un 2 % dels llocs de treball de la UAB amb persones amb discapacitat. Actualment, formen part de la plantilla de PAS 35 persones amb discapacitat, que representen un 1,57 % de la plantilla. La legislació exigeix un mínim d'un 2 % de persones amb discapacitat. Per tal d'arribar a la quota exigida legalment s'estableixen convenis amb fundacions privades per a la incorporació laboral de persones amb discapacitats.

Pel que fa al PDI, ateses les seves particularitats en els procediments de contractació, no és possible la reserva de plaça.

La unitat que s'encarrega d'adaptar els llocs de treball per a persones amb discapacitat és l'Oficina de Serveis de Prevenció. És en aquest espai que es fan les valoracions sobre necessitats ergonòmiques, i només en cas que es requereixin recursos econòmics entra en funcionament l'Àrea de Gestió i Administració de Recursos Humans. Les mesures que s'hagin de prendre es duen a terme un cop la persona està integrada al lloc de treball i fa la demanda d'adaptació. Tanmateix, prèviament se'n notifica la incorporació a la persona responsable del servei o àrea en què s'ha d'integrar la persona amb discapacitat, la qual s'ocupa de fer les gestions pertinents.

#### **ÀMBIT DE LA RECERCA**

- **Equip ACCEPLAN.** ACCEPLAN és un grup d'investigadors i professionals especialitzat en l'estudi de l'accessibilitat als espais, productes i serveis per a persones amb diferents limitacions funcionals, així com en el desenvolupament d'estratègies i instruments per a la seva promoció i millora. Es va crear l'any 1999 en el si de l'Institut Universitari d'Estudis Europeus. Posteriorment, ha estat encarregat del disseny del *I Plan nacional de accesibilidad 2004-2012*, entre altres estudis i projectes desenvolupats sobre el tema.
- **Grup de Recerca DiM (Didàctica, Innovació, Multimèdia).** El grup de recerca DiM-UAB va néixer com a tal en el marc institucional de la Facultat de Ciències de l'Educació de la UAB l'any 2000. Les persones integrants del grup DiM desenvolupen projectes i recerques relacionats amb l'aplicació de les TIC (tecnologies de la informació i de la comunicació) en l'àmbit de l'educació. Actualment alguns dels projectes que porta a

terme el DiM se centren en l'accessibilitat dels materials multimèdia educatius per a millorar l'accés i l'aprenentatge de totes les persones amb diferents capacitats.

- **Grup de Recerca sobre Sordeses i Trastorns en l'Adquisició del Llenguatge (GISTAL).** El Centre de Recerca GISTAL està format per especialistes en psicologia, pedagogia, logopèdia i lingüística de tres universitats públiques de Barcelona. Encara que data de l'any 1989, s'ha consolidat com a grup de recerca de la UAB l'any 1994. Les línies bàsiques que en l'actualitat s'hi estan duent a terme se centren en l'estudi de l'evolució psíquica i lingüística de l'alumnat amb discapacitat auditiva, els mitjans educatius en els quals es desenvolupa aquest alumnat, l'adquisició de la llengua oral i escrita, l'estudi sobre la comunicació en la família, les relacions entre companys, la comprensió dels documents audiovisuals i la funció dels subtítols, els efectes de la utilització de noves tecnologies (implants coclears i audiòfons digitals) en l'evolució de la criatura amb discapacitat auditiva i les estratègies per a la construcció de l'escola inclusiva.
- **Grup de Recerca d'Atenció a la Diversitat: Aspectes Socioculturals, Emocionals i Lingüístics (GRADASEL).** GRADASEL s'ocupa d'investigar les necessitats educatives i comunicatives de les persones en diferents contextos sociolingüístics. Elabora materials pedagògics adaptats a les necessitats específiques de l'alumnat i, en particular, del col·lectiu nouvingut i avalua l'aplicació d'aquests materials en contextos educatius. En l'actualitat, es proposen enfocaments psicopedagògics innovadors per a optimitzar l'atenció a la diversitat.
- **Grup TRANSMEDIA.** El grup de recerca TRANSMEDIA es va crear a Londres el 5 de febrer de 2004, està format per acadèmics i professionals del camp de la traducció audiovisual (TAV) i és membre del CEAPACC (Xarxa Ciència i Empresa per a l'Accessibilitat en la Comunicació). Es tracta d'un grup internacional i transversal que agrupa investigadors i investigadores de diversos camps dins de l'àmbit de la TAV: doblatge, subtitulació, *voice-over*, audiodescripció i subtitulació per a persones amb discapacitat auditiva. Els objectius del grup són: fer recerca, anàlisi i difusió de pràctiques, eines i metodologies tecnològiques accessibles i aplicades a aspectes relacionats amb l'accessibilitat; promoure i organitzar esdeveniments periòdics per a compartir els punts de vista de la universitat, l'empresa i les persones usuàries; fer recerca en accessibilitat, i localitzar les tecnologies emergents en diversos sectors (televisió, cinema, museística, espectacles culturals, oci, transports, etc.).

## ÀMBIT DE L'ATENCIÓ A LA DISCAPACITAT

- **Fundació Autònoma Solidària (FAS).** A través del Programa per a la Integració dels Universitaris amb Necessitats Especials (PIUNE), que data de 1994, promou el desenvolupament de mesures de suport dirigides a l'alumnat. Els principals serveis que es proporcionen a través del PIUNE són: atenció, acollida i assessorament personalitzat; suport a l'estudi; servei de transport adaptat; gestió d'adaptacions de barreres arquitectòniques; promoció de l'allotjament i d'altres serveis adaptats, i foment de la sensibilització. Addicionalment, la FAS promociona activitats de voluntariat.

El programa PIUNE promou mesures de suport a l'estudiant amb discapacitat durant el temps en què duu a terme els estudis, i també les diferents estructures i serveis per atendre la diversitat de l'alumnat. El programa PIUNE, iniciativa de la Fundació Autònoma Solidària i, per tant, sense vinculació orgànica formal, representa un dels primers serveis de suport a la discapacitat dins del context universitari. A més a més, la FAS ha participat en la redacció del Reglament d'igualtat d'oportunitats per a persones amb necessitats especials, i en la de la *Guia de docència universitària i necessitats especials* de l'any 2005.

- **Associació Prodisminuïts de la UAB (ADUAB).** Es tracta d'una associació sense ànim de lucre que actua, principalment, dins el campus de Bellaterra. La majoria dels membres de l'ADUAB són estudiants amb algun tipus de discapacitat, tot i que qualsevol persona en pot formar part. Principalment, s'ocupen, d'una banda, de conscienciar i sensibilitzar el col·lectiu universitari i, de l'altra, d'aconseguir la supressió de les barreres arquitectòniques. Actualment el nombre de membres és escàs i tots tenen discapacitat visual. L'Associació no té accés a la informació per a contactar amb les persones amb discapacitat de la UAB, per la qual cosa dirigeixen les seves activitats a les persones associades a l'Organització Nacional de Cecs Espanyols (ONCE) i que formen part de la comunitat de la UAB.

Les activitats dutes a terme el curs 2007-2008 han estat la celebració del Dia Internacional de la Discapacitat, amb activitats al campus, la representació d'una obra teatral amb finalitat sensibilitzadora i els cursos de Braille i llenguatge de signes.

### ***Tasca de tutoria de l'alumnat amb discapacitat***

Segons l'article 19 del Reglament d'igualtat d'oportunitats per a persones amb necessitats especials de la UAB, els centres en què hi hagi estudiants amb necessitats especials designaran una persona tutora entre el professorat que orientarà l'alumnat en temes relacionats amb ordenació acadèmica, exercirà d'interlocutora entre els dos col·lectius i farà el seguiment del programa docent de cada estudiant en circumstàncies extraordinàries. Actualment, aquesta figura existeix tan sols en dues facultats de la UAB.<sup>24</sup>

La designació de la persona es fa des del Vicedeganat d'Ordenació Acadèmica per indicació del PIUNE. Cal assenyalar que aquesta responsabilitat no és considerada formalment com un càrrec de gestió i, per tant, no té associats cap tipus de descàrrega docent ni altres privilegis. Actualment, en una facultat de 2.348 estudiants, la de Ciències de la Comunicació, hi ha divuit estudiants amb discapacitat i, d'aquests, quatre estan rebent suport del tutor. Segons el tutor d'aquesta facultat, es calcula que l'esforç de tutoria és d'unes 4 hores al mes per estudiant, amb més intensitat al principi i al final de curs, per la preparació de la matrícula i de les proves finals.

La via de contacte entre l'alumnat i la persona tutora és la publicitat que es fa d'aquesta figura des del PIUNE a la xerrada inaugural del curs i a la guia de l'estudiant. El criteri de partida és el de no-interferència, de manera que sempre s'espera la iniciativa de l'estudiant per a establir contacte, raó per la qual és determinant la difusió que es faci de l'existència de tutoria per a l'alumnat amb discapacitats.

Les demandes de l'alumnat van encaminades fonamentalment a la preparació de la prova final, sobretot si aquesta requereix algun tipus d'adaptació, i a l'elaboració de la matrícula, ja que s'espera de la persona tutora que conegui bé el pla d'estudis de manera que pugui suggerir quines assignatures, dins de l'itinerari acadèmic triat, requeriran un nombre inferior d'adaptacions curriculars. La comunicació entre la persona responsable de les tutories i el professorat és clau per als temes citats, i especialment en les demandes d'apunts en format electrònic o qualsevol altre suport docent, que és l'aspecte en el qual són més freqüents els pocs conflictes que es produeixen.

---

<sup>24</sup> Es tracta de la Facultat de Ciències de la Comunicació i de la Facultat de Traducció i d'Interpretació. D'altra banda, a la Facultat de Veterinària, en alguns casos, la persona tutora de l'alumnat ha ampliat les seves funcions a l'alumnat amb discapacitats.



## La situació de les persones amb discapacitat a la UAB

A continuació, es presenten algunes dades referents a la situació de les persones amb discapacitat certificada a la UAB, que, per raons òbvies, és l'única de la qual es disposa d'informació. Les persones que no tenen un reconeixement per part de l'administració de les seves necessitats especials, per manca de possibilitat o bé de voluntat d'aconseguir-lo, tampoc tenen un reconeixement institucional de les necessitats derivades de la seva discapacitat i, per tant, no tenen presència en la nostra recerca.

### **La situació de l'estudiantat**

Segons les dades facilitades per l'Oficina de Gestió de la Informació i la Documentació (OGID), el curs 2006-2007 el nombre de persones amb discapacitat certificada era de 119, és a dir, el 0,39 % de l'alumnat de la Universitat. Quant a la composició per sexes, les dones són majoria en el col·lectiu de discapacitats, tot i que la seva proporció es lleument inferior a la que tenen en el global d'estudiantat. Com a la resta de col·lectius que formen part de la universitat, PDI i PAS, l'edat mitjana de les persones amb discapacitats és superior a la mitjana de la UAB, particularment en el cas dels homes. Pel que fa a l'àmbit de coneixement en el qual es desenvolupen els estudis, la distribució de l'alumnat amb discapacitat s'assembla a la de la resta d'alumnat. En canvi, respecte del tipus d'estudis, la seva participació en les diplomatures és proporcionalment superior a la del conjunt de la població estudiantil. Per tant, és important prendre en consideració les condicions que poden facilitar l'elaboració d'un projecte formatiu de segon i tercer cicle.

Quant al rendiment acadèmic de l'alumnat amb discapacitat, la majoria opta per vies lentes de realització dels estudis a diferència del conjunt de l'alumnat. A més a més, és destacable el fet que les pautes en funció del sexe, quant al rendiment acadèmic, s'inverteixen respecte del

conjunt de l'alumnat, atès que a diferència del conjunt de població estudiantil el rendiment de les dones és inferior al rendiment dels homes, qüestió que fa aconsellable considerar la possible existència de factors diferencials en funció del sexe en el seguiment dels estudis.

### Fitxa descriptiva de l'alumnat. Curs 2006-2007

Descripció	Estudiants amb discapacitats	UAB
<b>Nombre</b>	119	30.413
<b>Proporció de dones</b>	52,8 %	61,2 %
<b>Edat mitjana</b>	29,5 anys	23 anys
<b>Àmbit de coneixement</b>	53,8 % ciències socials	44,53 % ciències socials

Descripció	Persones amb discapacitats	Catalunya
<b>Grau de discapacitat</b>	56,9 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %	52,5 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %

Nota: tot i que el nombre de casos totals és de 121, el nombre d'estudiants matriculats el curs 2006-2007 és de 119. La raó és que algun estudiant està matriculat en més d'una titulació.

### Mitjana d'edat de l'alumnat per sexe i àmbit de coneixement. Curs 2006-2007

Àmbits de coneixement		Persones amb discapacitat			UAB		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Ciències humanes i estudis artístics	n	11	5	16	3.141	1.462	4.603
	Mitjana	28,6	35,4	30,7	23,6	24,7	24,0
Ciències experimentals	n	6	6	12	2.428	1.684	4.112
	Mitjana	23,5	34,9	29,6	21,9	22,4	22,1
Enginyeries	n	—	4	4	451	2.640	3.091
	Mitjana	—	29	29	23,4	23,6	23,6
Ciències de la salut	n	14	10	24	3.950	1.112	5.062
	Mitjana	27,6	29,2	28,3	22,0	23,2	22,3
Ciències socials	n	34	31	65	8.634	4.911	13.545
	Mitjana	28,8	30,5	29,6	22,6	23,9	23,1
<b>Total*</b>	n	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>121</b>	<b>18.604</b>	<b>11.809</b>	<b>30.413</b>
	Mitjana	<b>28,0</b>	<b>31,1</b>	<b>29,5</b>	<b>22,6</b>	<b>23,7</b>	<b>23,0</b>

\* Tot i que el nombre de casos totals és de 121, el nombre d'estudiants matriculats el curs 2006-2007 és de 119. La raó és que algun estudiant està matriculat en més d'una titulació.

### Distribució de l'alumnat per sexe i àmbit de coneixement. Curs 2006-2007

Àmbits de coneixement		Persones amb discapacitat			UAB		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Ciències humanes i estudis artístics	n	11	5	16	3.141	1.462	4.603
	%f	68,8	31,3	100	68,2	31,8	100
Ciències experimentals	n	6	6	12	2.428	1.684	4.112
	%f	46,2	53,8	100	59,0	41,0	100
Enginyeries	n	—	4	4	451	2.640	3.091
	%f	—	100	100	14,6	85,4	100
Ciències de la salut	n	14	10	24	3.950	1.112	5.062
	%f	58,3	41,7	100	78,0	22,0	100
Ciències socials	n	34	31	65	8.634	4.911	13.545
	%f	51,5	48,5	100	63,7	36,3	100
<b>Total*</b>	n	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>121</b>	<b>18.604</b>	<b>11.809</b>	<b>30.413</b>
	%f	<b>52,8</b>	<b>47,2</b>	<b>100</b>	<b>61,2</b>	<b>38,8</b>	<b>100</b>

\* Tot i que el nombre de casos totals és de 121, el nombre d'estudiants matriculats el curs 2006-2007 és de 119. La raó és que algun estudiant està matriculat en més d'una titulació.

### Distribució per sexe i tipus de titulació. Curs 2006-2007

Tipus de titulació		Persones amb discapacitat			UAB		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Llicenciatura	n	47	41	88	15.310	8.703	24.013
	%f	53,4	46,6	100	63,8	36,2	100
Diplomatura	n	18	11	29	2.973	681	3.654
	%f	62,1	37,9	100	81,4	18,6	100
Enginyeria	n	—	2	2	213	1.988	2.201
	%f	—	100	100	9,7	90,3	100
Enginyeria tècnica	n	—	2	2	104	423	527
	%f	—	100	100	19,7	80,3	100
<b>Total*</b>	<b>n</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>121</b>	<b>18.600</b>	<b>11.795</b>	<b>30.395</b>
	<b>%f</b>	<b>52,8</b>	<b>47,2</b>	<b>100</b>	<b>61,2</b>	<b>38,8</b>	<b>100</b>

\* Tot i que el nombre de casos totals és de 121, el nombre d'estudiants matriculats el curs 2006-2007 és de 119. La raó és que algun estudiant està matriculat en més d'una titulació. En relació amb el conjunt d'estudiants de la UAB, els 18 casos que falten es deuen a la falta d'informació.

El rendiment acadèmic de les persones amb discapacitat segueix un patró diferent del de la resta d'estudiants. El nombre d'assignatures matriculades per semestre és menor que el del conjunt, de manera que el període d'estudis s'allarga al voltant d'un any més que la mitjana. Tanmateix, respecte de les assignatures no presentades el comportament és similar al del conjunt de l'alumnat. També és rellevant apuntar que, per al conjunt de l'alumnat amb discapacitat, les pautes de rendiment es diferencien en funció del grau i, sobretot, del tipus de discapacitat. És a dir, l'alumnat amb discapacitat amb un grau superior al 75 % obté un rendiment superior a la resta d'estudiants amb discapacitat. Així, observem que aquest tipus d'estudiant es matricula del mateix nombre d'assignatures que la majoria, aprova més assignatures i obté qualificacions més altes. D'altra banda, el col·lectiu amb una discapacitat de tipus motriu i visual és el que presenta més bon rendiment. Tanmateix, s'ha de considerar que aquests dos col·lectius tenen un pes del 40 % sobre el total de l'alumnat amb discapacitat (respectivament 41 i 9, entre dones i homes, de 119).

### Distribució percentual de les qualificacions obtingudes per àmbit i sexe. Curs 2006-2007

Qualificació	Ciències humanes i estudis artístics					
	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	43,6	13,3	35,2	19,9	27,4	22,2
Suspens	15,4	13,3	14,8	5,7	5,9	5,7
Aprovat	17,9	26,7	20,4	30,7	27,1	29,6
Notable	17,9	33,3	22,2	30,2	25,9	28,9
Excel·lent	5,1	13,3	7,4	10,8	10,2	10,6
Matrícula d'honor	—	—	—	2,7	3,5	2,9
<b>Mitjana d'assignatures matriculades</b>	<b>3,5</b>	<b>3,0</b>	<b>3,4</b>	<b>9,3</b>	<b>9,0</b>	<b>9,2</b>

Continuació

Qualificació	Ciències experimentals					
	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	17,9	63,6	38,0	16,3	22,7	18,8
Suspens	25,0	18,2	22,0	10,8	10,0	10,5
Aprovat	32,1	0,0	18,0	36,2	35,0	35,7
Notable	21,4	13,6	18,0	26,3	23,1	25,0
Excel·lent	3,6	4,5	4,0	8,0	6,7	7,5
Matrícula d'honor	—	—	—	2,5	2,6	2,5
<b>Mitjana d'assignatures matriculades</b>	<b>4,7</b>	<b>3,1</b>	<b>3,8</b>	<b>9,2</b>	<b>9,0</b>	<b>9,2</b>
Qualificació	Enginyeries					
	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentats	—	30,8	30,8	21,0	23,2	22,9
Suspens	—	61,5	61,5	12,4	13,8	13,6
Aprovat	—	7,7	7,7	31,6	32,6	32,5
Notable	—	—	—	26,0	23,3	23,7
Excel·lent	—	—	—	6,7	5,3	5,5
Matrícula d'honor	—	—	—	2,3	1,8	1,8
<b>Mitjana d'assignatures matriculades</b>	<b>—</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>8,3</b>	<b>8,2</b>	<b>8,2</b>
Qualificació	Ciències de la salut					
	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentats	19,6	28,6	23,5	10,9	14,5	11,7
Suspens	17,9	21,4	19,4	7,8	7,6	7,8
Aprovat	33,9	28,6	31,6	36,5	35,1	36,2
Notable	21,4	21,4	21,4	33,5	31,9	33,1
Excel·lent	7,1	—	4,1	8,7	8,1	8,6
Matrícula d'honor	—	—	—	2,6	2,7	2,6
<b>Mitjana d'assignatures matriculades</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>	<b>4,1</b>	<b>9,4</b>	<b>9,2</b>	<b>9,4</b>
Qualificació	Ciències socials					
	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentats	16,2	27,9	21,7	15,3	24,4	18,4
Suspens	11,0	4,4	7,9	6,4	8,8	7,2
Aprovat	33,1	27,9	30,7	32,6	33,0	32,8
Notable	36,4	31,6	34,1	34,8	25,1	31,5
Excel·lent	2,6	7,4	4,8	9,4	7,0	8,5
Matrícula d'honor	0,6	0,7	0,7	1,6	1,7	1,6
<b>Mitjana d'assignatures matriculades</b>	<b>—</b>	<b>4,3</b>	<b>4,4</b>	<b>10,2</b>	<b>9,3</b>	<b>9,9</b>
Qualificació	Tots els àmbits de la UAB					
	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
No presentat	20,9	30,7	25,3	15,4	23,3	18,3
Suspens	14,4	12,7	13,7	7,2	9,5	8,1
Aprovat	31,0	24,1	27,9	33,5	32,7	33,2

<i>Continuació</i>						
Notable	29,2	26,3	27,9	32,6	25,2	29,9
Excel·lent	4,0	5,7	4,8	9,2	7,1	8,4
Matrícula d'honor	0,4	0,4	0,4	2,1	2,1	2,1
<b>Mitjana d'assignatures matriculades</b>	<b>4,3</b>	<b>3,9</b>	<b>4,1</b>	<b>9,7</b>	<b>9,0</b>	<b>9,4</b>

Nota: el mínim i el màxim d'assignatures matriculades en un curs acadèmic de l'alumnat amb discapacitat és d'1 i 10 assignatures respectivament.

### Mitjana d'anys transcorreguts des de la primera matriculació i l'última per tipus de titulació i sexe. Curs 2006-2007

Tipus de titulació	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Llicenciatura	3,7	4,2	3,9	2,6	2,8	2,7
Diplomatura	2,7	3,0	2,8	1,8	1,9	1,8
Enginyeria	—	7,5	7,5	4,0	3,7	3,8
Enginyeria tècnica	—	4,5	4,5	1,9	1,9	1,9
<b>Total</b>	<b>3,4</b>	<b>4,1</b>	<b>3,7</b>	<b>2,5</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>

### Proporció d'assignatures superades respecte de les matriculades, per tipus de titulació i sexe. Curs 2006-2007

Tipus de titulació	Assignatures superades respecte de les matriculades (%)					
	Persones amb discapacitat			UAB		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Llicenciatura	55,3	57,7	56,4	76,3	67,0	72,8
Diplomatura	80,7	51,4	69,6	83,7	75,9	82,3
Enginyeria	—	—	—	62,7	62,8	62,8
Enginyeria tècnica	—	25,0	25,0	65,3	59,9	61,0
<b>Total</b>	<b>62,3</b>	<b>54,8</b>	<b>58,8</b>	<b>77,5</b>	<b>66,7</b>	<b>73,4</b>

A més de les dades de què disposa la Universitat s'ha recollit informació addicional a través d'un qüestionari en línia adreçat a l'alumnat amb discapacitat. El total de respostes que s'han rebut és de 27 sobre una població total de 119 estudiants amb discapacitat.

La gran majoria de les persones que han contestat el qüestionari són dones (20 dones i 7 homes), amb una edat mitjana de 25,8 anys (26,7 per les dones i 23,6 pels homes). L'àmbit de coneixement amb més presència d'alumnat amb discapacitat és el de les ciències socials (18 persones) i es reparteix de manera semblant entre ciències de la salut (2) i ciències humanes (6). Pel que fa a ciències experimentals i tecnologies, cal destacar que no hi ha censat cap estudiant amb discapacitat. Hi ha un cas que no ha contestat. El tipus d'estudis que segueixen és majoritàriament de segon cicle (15 persones), mentre que de primer cicle hi ha 12 persones; aquest fet possiblement és degut a l'efecte d'acumulació.

La distribució per tipus de discapacitat és força desigual. Suma més de la meitat dels casos (16) la discapacitat motriu, seguida de la visual (8). Les discapacitats mentals (1), auditives (1) i d'altres tipus (1) són una clara minoria, mentre que no hi ha cap cas de discapacitat orgànica. El grau de discapacitat és, de mitjana, força elevat, i té clara presència el que supera el 75 % (19); per a l'interval de 65 % a 75 % hi ha dos casos i el grau menor suposa una cinquena part del total (cinc casos). Hi ha un cas que no contesta.

Pel que fa a l'origen de la discapacitat, no hi ha una pauta clarament diferenciada entre la discapacitat sobrevinguda (10) i de naixement (15), malgrat que aquesta última estigui per davant. De tots els casos, dos no han contestat.

Segons la informació facilitada per l'Àrea d'Afers Acadèmics, un 22,8 % de les persones del col·lectiu (28 casos sobre els 119 totals) requereixen algun tipus d'adaptació, que sol estar relacionada amb la mobilitat a les aules (taules abatibles i tauletes mòbils) o amb el transport (necessitat d'acompanyament ja sigui per dificultats visuals o per motiu de mobilitat reduïda).

Tornant als resultats de l'enquesta, pel que fa a les preguntes sobre les limitacions, s'han recollit 22 casos en què es manifesten dificultats a l'hora de dur a terme les tasques pròpies de l'alumnat: en 13 casos es tracta de dificultats lleus i en 9 casos de dificultats més importants. De les persones que afirmen que tenen limitacions lleus en el desenvolupament de la seva activitat, 10 corresponen al tipus de discapacitat motriu. En canvi, en la majoria de casos en què es reporten limitacions importants, les respostes es concentren en la discapacitat no motriu (7). Aquesta dada mostra una diferenciació entre els tipus de discapacitat, ja que la majoria de les persones amb discapacitat motriu troben limitacions lleus a l'hora de desenvolupar la seva activitat, mentre que les persones amb discapacitat no motriu assenyalen que es troben limitacions importants (7 casos d'11).

Vista la diferència de patró de comportament entre les persones amb discapacitat motriu i la resta de discapacitats, s'ha decidit estudiar els dos col·lectius com a grups separats i ressaltar els tipus de limitacions que troben. En termes generals, la majoria de limitacions a les quals fan esment les persones amb discapacitat motriu es concentra en els temes de mobilitat i accessibilitat, amb un nombre de casos de 9 i 11 respectivament. Quant a l'accessibilitat, es denuncia l'existència de moltes barreres arquitectòniques al campus, mentre que pel que fa a la mobilitat es reclama força un servei de transport universitari per als desplaçaments dins el campus, fet que mostra que caldria garantir més difusió del servei de transport adaptat del qual ja està dotat el campus de la UAB.

Per al col·lectiu de persones amb discapacitat diferent de la motriu, la majoria de les limitacions fan referència a l'assistència a les classes i a la realització dels exàmens (respectivament, 7 i 6 casos). En aquest cas les denúncies són per manca d'informació i de sensibilització del professorat i per l'absència de formats alternatius per a fer els exàmens.

Finalment, amb relació a les preguntes relatives a la situació de discriminació a la Universitat, el patró de resposta ja no es diferencia per tipus de discapacitat. És a dir, en totes les preguntes relatives a casos de discriminació, 21 casos de tots els col·lectius contesten que no han tingut cap discriminació en relació amb la seva discapacitat. Tan sols resta afegir que en el cas de discriminació per companys, el col·lectiu amb discapacitat contesta, en 6 dels casos, que la majoria es deuen a la manca d'empatia i la marginalització.

## **La situació del personal docent i investigador**

El primer fet destacable és que entre el personal acadèmic només 12 persones, de les quals 7 són dones, aporten certificat de discapacitat. Per tant, és molt possible que no es tingui constància d'una part del professorat amb discapacitats. Els trets més destacats de les entrevistes fetes al personal acadèmic amb discapacitat giren entorn de l'accessibilitat, la comunicació i l'organització com a col·lectiu. Quant a l'accessibilitat, les persones entrevistades destaquen l'esforç i la millora que s'ha fet en els últims anys al campus, però denuncien que encara hi ha mancances greus. Entenen que la relació entre les persones afectades i la institució crea conflictes a causa del desconeixement de les necessitats d'aquestes persones; a proposta de les persones entrevistades, aquests conflictes es pal·liarien mitjançant una unitat o oficina de coordinació. Així mateix, es veu amb bons ulls la creació d'un espai d'organització de les persones amb discapacitat de tots els estaments per a la defensa del seus interessos col·lectius.

A continuació, presentem una fitxa resum dels trets que caracteritzen el professorat en els aspectes fonamentals de la seva activitat. S'hi mostren les diferències entre el professorat amb discapacitats i el conjunt del professorat. El perfil de personal acadèmic amb discapacitat certificada respon majoritàriament a una categoria laboral alta (fet que pot ser el resultat d'una edat mitjana més elevada que la del conjunt) i a una discapacitat de grau baix. Cal considerar que entre el professorat amb discapacitats el nivell de producció científica respecte de les dimensions considerades és superior al de la mitjana de la UAB, fet que, com el cas de la categoria laboral, també pot ser degut que es tracta de persones de més edat.

### Fitxa descriptiva del personal acadèmic. Curs 2007-2008

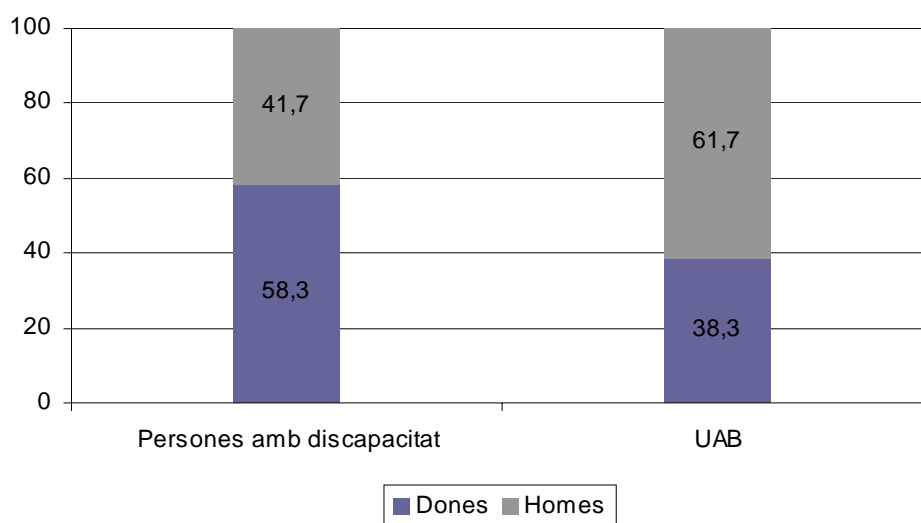
Descripció	Persones amb discapacitats	UAB
<b>Nombre</b>	12 (0,35 %)	3.405
<b>Proporció de dones</b>	58,0 %	38,3 %
<b>Categoria laboral</b>	66,7 % professorat titular d'universitat	33,5 % professorat associat; 24,5 % professorat titular d'universitat
<b>Edat mitjana</b>	53 anys	46 anys
<b>Àmbit de coneixement</b>	41,7 % ciències de la salut; 8,3 % ciències humanes	35,2 % ciències socials; 25,1 % ciències experimentals i tecnologies
<b>Mitjana de trams d'investigació reconeguts</b>	2,3	2,5

Descripció	Persones amb discapacitats	Catalunya
<b>Grau de discapacitat</b>	66,7 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %	52,5 % amb un grau de discapacitat entre el 33 i el 64 %

Nota: les dades es refereixen a les situacions més freqüents de cada aspecte considerat.

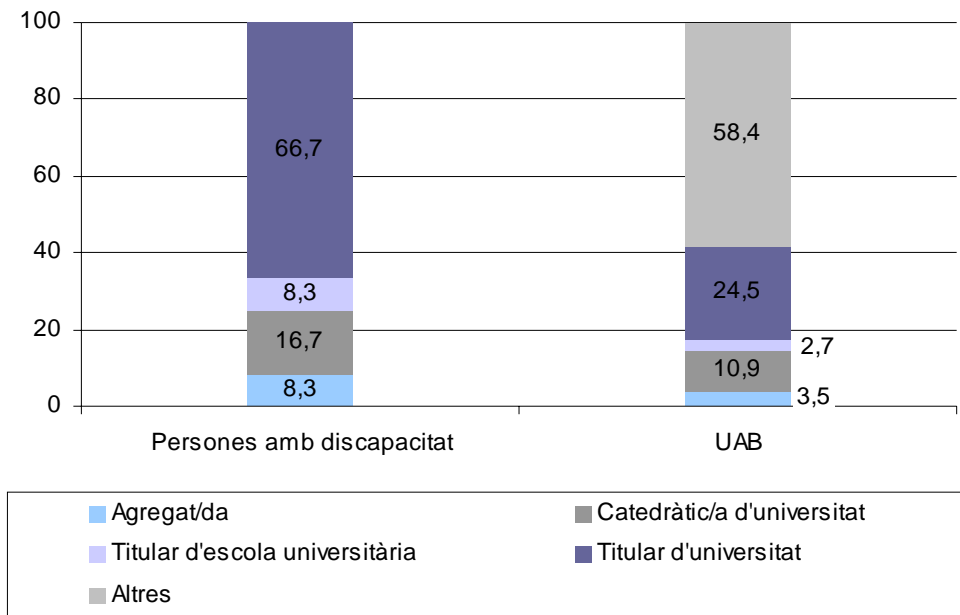
### Distribució per sexe. Curs 2007-2008



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la UAB (OGID).

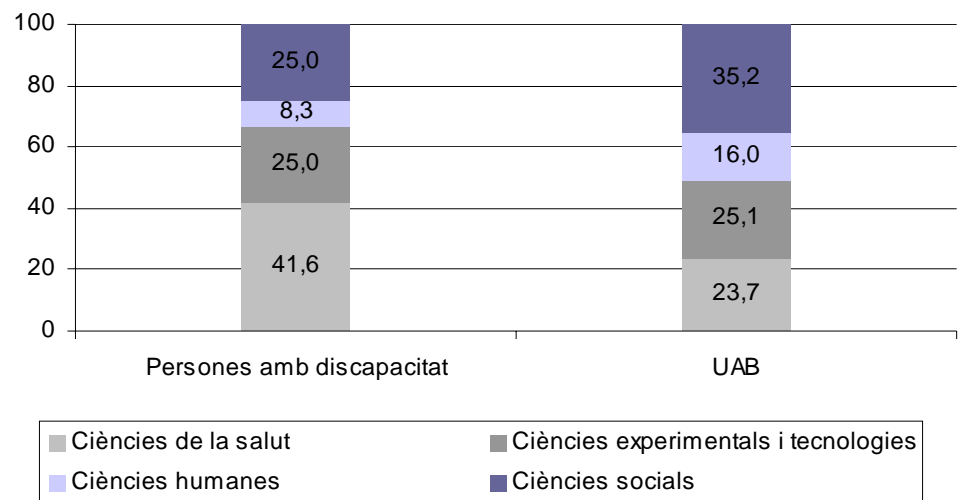


### Distribució per categoria. Curs 2007-2008



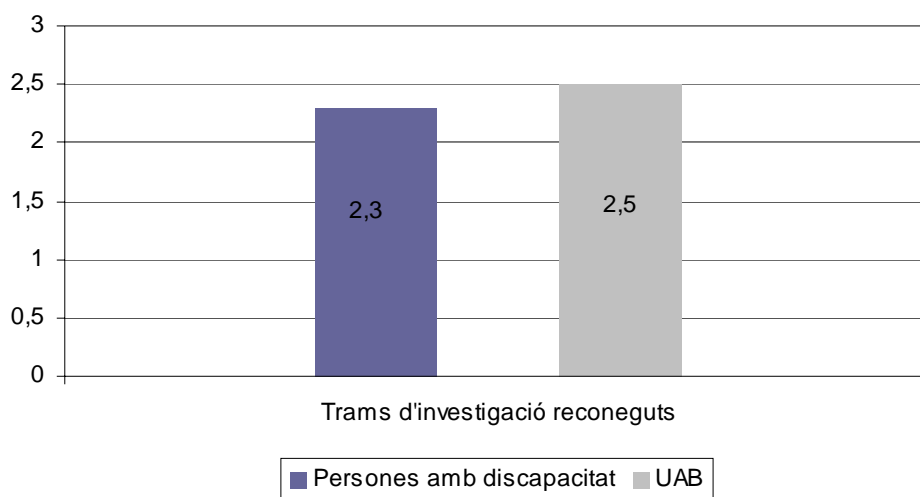
Font: elaboració pròpia a partir de dades de la UAB (OGID).

### Distribució per àmbit de coneixement. Curs 2007-2008



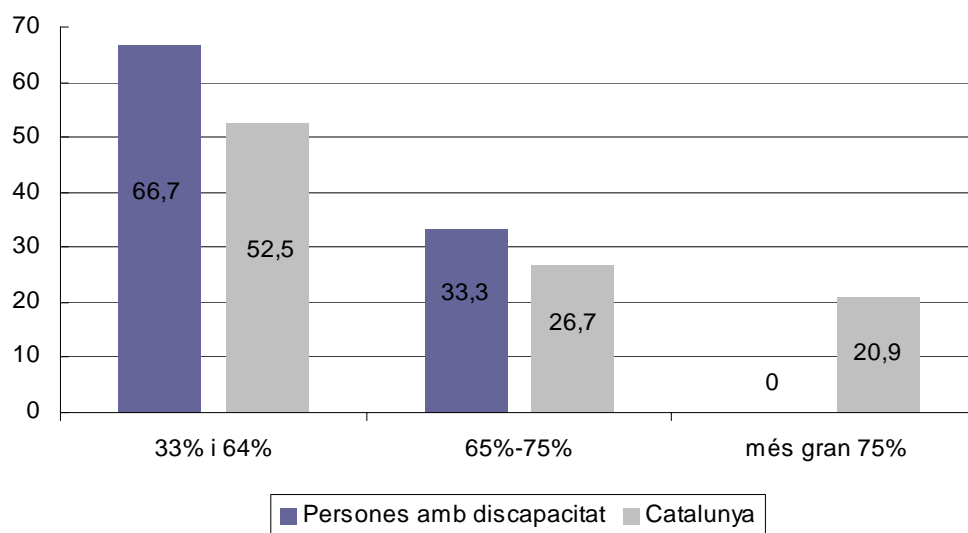
Font: elaboració pròpia a partir de dades de la UAB (OGID).

### Mitjana de trams d'investigació reconeguts. Curs 2007-2008



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la UAB (OGID).

### Proporció de persones per grau de discapacitat, comparació amb Catalunya. Curs 2007-2008



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la UAB (OGID) i de l'IDESCAT.

## La situació del personal d'administració i serveis

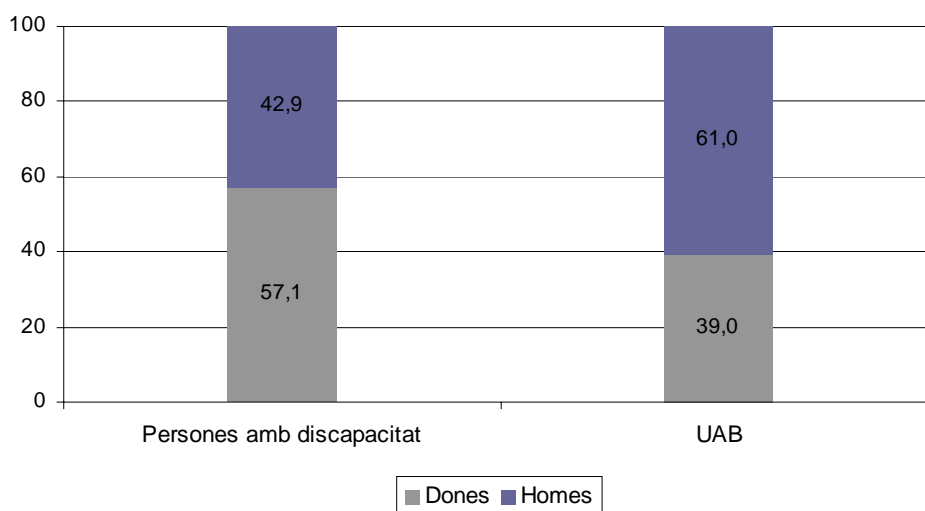
El nombre de persones amb discapacitat certificada és de 35, i la majoria són dones, com en el conjunt del PAS. Pel que fa a la distribució per categories laborals, podem veure que la població amb discapacitat es concentra majoritàriament en la categoria de personal administratiu, la qual cosa indica que, a diferència del cas del professorat, està sobrerrepresentada en les categories laborals més baixes. Respecte al grau de discapacitat, el 80 % presenta un grau de certificació de la discapacitat d'entre el 33 % i el 64 %.

A continuació, la fitxa descriptiva mostra el perfil més comú entre el personal d'administració i serveis amb discapacitat.

**Fitxa descriptiva del personal d'administració i serveis. Curs 2007-2008**

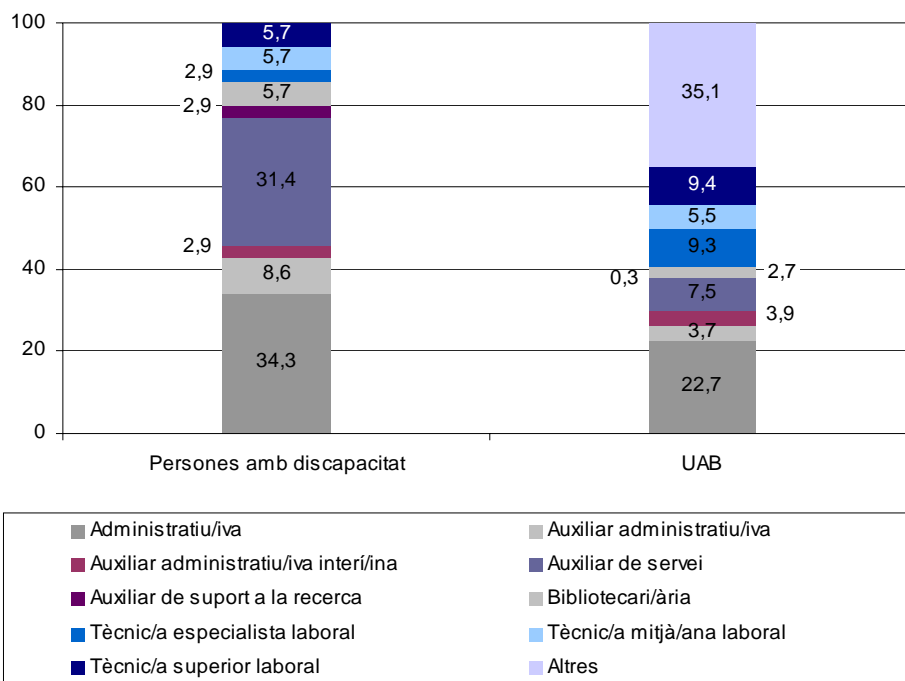
Descripció	Persones amb discapacitat	UAB
<b>Nombre</b>	35 (1,57 %)	2.223
<b>Proporció de dones</b>	57,1 %	61,0 %
<b>Categoria laboral</b>	34,3 % administratiu/iva i 31,4 % auxiliar de servei	22,7 % administratiu/iva i 35,1 altres
<b>Edat mitjana</b>	45,4 anys	39,9 anys
	Persones amb discapacitat	Catalunya
<b>Grau de discapacitat</b>	80 % amb grau de discapacitat entre el 33 % i el 64 %	52,5 % amb grau de discapacitat entre el 33 % i 64 %

**Distribució per sexe. Curs 2007-2008**



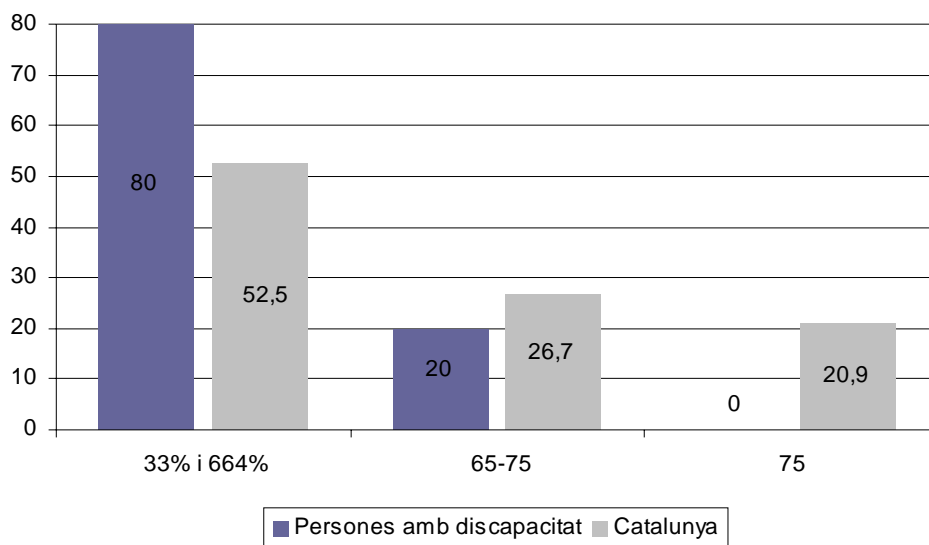
Font: elaboració pròpia a partir de dades de la UAB (OGID).

### Distribució per categoria laboral. Curs 2007-2008



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la UAB (OGID).

### Proporció de persones per grau de discapacitat, comparació amb Catalunya. Curs 2007-2008



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la UAB (OGID) i de l'IDESCAT.

## **L'experiència de les persones amb discapacitat i el seu entorn**

Per a apropar-nos a la realitat de les persones amb discapacitat hem dut a terme entrevistes semiestructurades als tres estaments de la comunitat universitària. D'altra banda, s'han fet entrevistes exploratòries a persones de l'entorn de l'atenció a la discapacitat per tal de veure els vincles que estructuraven la vida quotidiana de les persones amb necessitats especials a la universitat.

A continuació, presentarem els resultats de les entrevistes fetes al personal d'administració i serveis i al personal acadèmic amb discapacitat certificada. Reiterem que ha estat impossible entrevistar aquelles persones que, tot i tenir les necessitats pròpies d'una persona amb discapacitat, no estan censades pel fet de no haver presentat el certificat i, per tant, no han pogut ser incloses en el col·lectiu entrevistat.

En relació amb la percepció subjectiva de la discapacitat hem considerat els aspectes següents: la discapacitat en ella mateixa, és a dir, les necessitats especials que comporta i el caràcter públic de la discapacitat; l'accessibilitat física i l'accessibilitat de la informació, i, per descomptat, el desenvolupament de l'activitat. D'altra banda, s'ha posat atenció a la relació amb els companys i companyes de feina i també a la relació entre les persones amb discapacitat i la institució. Finalment, s'enumeren les mesures proposades directament per les persones amb discapacitat per tal de facilitar la seva inclusió.

Paral·lelament, en l'entorn universitari s'han dut a terme entrevistes que, per un motiu o altre, tenen relació amb les persones amb discapacitat. En aquest sentit s'ha pres contacte amb una becària de dinamització de l'assemblea de la Facultat de Comunicació, un tutor acadèmic per a estudiants amb discapacitat, una persona responsable del programa PIUNE, representants de l'ADUAB i el cap de l'Àrea de Recursos Humans de la Universitat.

### **La discapacitat**

Segons les entrevistes fetes, el personal acadèmic de la UAB amb discapacitat és poc propens a donar a conèixer la seva situació; sols la fa pública a la institució quan demana una exempció d'impostos exercint el seu dret a la rebaixa fiscal. A més, en múltiples casos, la discapacitat no es fa evident en les activitats de la vida quotidiana. De fet, la relació amb la discapacitat és tan privada que la majoria de persones entrevistades no volia certificar-la tot i els beneficis que se n'obtenen:

“Fins fa poc no sabien que jo era discapacitat. Se’n van adonar perquè quan van posar places d’aparcament per a discapacitats jo vaig demanar una plaça perquè ho sóc. Vaig portar el paper i llavors ho van saber. Sabien que tenia dificultats però no sabien que era un discapacitat.” [PDI]

De cara als companys i companyes de departament, sempre que les necessitats especials no siguin evidents, la norma és no parlar-ne, tot i que hi hagut casos en què les dificultats s’han fet visibles perquè la persona ha requerit ajuda dels altres en alguna ocasió.

No demanar el certificat de discapacitat pot ser motivat pel fet de desconèixer que les dificultats pròpies poden ser certificades o bé per la creença que obtenir el certificat implica haver de deixar de treballar:

“X: Ah, tens escoliosi? Com jo. Ja t’has fet això de la discapacitat?  
Entrevistat/da: No... Però jo vull treballar!” [PDI]

“No em vaig demanar el certificat de discapacitat fins fa poc i ara pago molts menys impostos que hauria pogut deixar de pagar des del primer dia. No se m’havia ocorregut mai que jo podia formar part d’aquest col·lectiu.” [PDI]

“Com que estic acostumada als meus dolors no vaig entrar dient *Ai!, quin mal que tinc!* [...] Tinc dolor però vaig a treballar amb normalitat. [...] Aparentment no sembla que tingui una discapacitat pel dolor que tinc.” [PDI]

Hi ha casos en què, malgrat que hi ha una discapacitat, la manca de visibilitat d’aquesta impedeix un tracte adequat de la persona que la pateix (cas de degeneració visual):

“Es un tipo de discapacidad, la mía, que no es evidente y a veces cuesta mucho hacer entender a la gente. [...] Estás allá y es como si no estuvieras [...] y no es que yo no lo diga [...] pero creo que una persona en silla de ruedas es más evidente que no puede subir y bajar escaleras, pero en mi caso, a mi me cuesta mucho hacer entender que hay cosas que no puedo hacer, el problema es que es un tipo de discapacidad que no es evidente.” [PAS]

## **Accessibilitat**

Com ja hem destacat al llarg de l’informe, les dificultats que afronten les persones amb discapacitat moltes vegades són degudes a les característiques del seu entorn, un entorn que no està dissenyat per a tothom, amb mesures per a l’accessibilitat universal. Segons les persones entrevistades, els impediments, entesos com a manca d’encaix entre les necessitats de la persona i el seu entorn, solen tenir a veure amb els temes següents: l’accessibilitat, el cansament i la dificultat d’ús d’alguns serveis.

Quant al transport, la majoria de les persones entrevistades accedeixen a la UAB en vehicle privat. Probablement la manca de queixes del servei de transport públic (ferrocarril i autobús) es deu a una predisposició a pensar que és impossible que les persones amb més dificultats

per al desplaçament en facin ús. Malgrat tot, hi ha una queixa referent a l'adaptació de l'estació de ferrocarril de la UAB:

“Sí, pero está muy lejos [...]. Si hay baranda yo me agarro, es que ya me he caído varias veces de la escalera y tengo miedo [...]. El ascensor está muy lejos... ¿Tú has visto las escaleras de la estación? Esas son mortales... El ascensor yo creo que no lo utiliza casi nadie, pega una peste...” [PAS]

Pel que fa a l'accessibilitat física, els temes clau giren al voltant de la manca de baranes, rampes i ascensors per als desplaçaments curts:

“Ahora han empezado, por ejemplo, a poner barandillas; cuando yo estaba no había [...] para mi unas escaleras... yo sólo veo un continuo de color gris (*risas*), entonces, claro, si no tengo una referencia no sé cuándo se acaba la escalera.” [PAS]

D'altra banda, l'espai de treball, principalment les aules, en el cas del PDI, és on es detecten més dificultats. La tarima és el centre dels problemes: la presència d'una única escala, la grandària dels escalons i, per últim, la manca de barana per a pujar-hi. També es fa referència a l'alçada dels endolls, ja que si estan massa baixos requereixen una flexibilitat de la qual no tothom gaudeix.

Pel que fa al projector, en alguna facultat el sistema antirobatori anul·la el receptor del senyal del comandament a distància, fet que obliga el professorat a enfilar-se a una cadira per a activar-lo. Altra vegada, aquest esforç pot ser assumit per algunes persones, però no per totes, per la qual cosa s'obliga la persona a demanar a l'alumnat present el favor d'encendre i apagar l'aparell cada vegada:

“Això sí que ha estat molt pesat. A cada classe, ‘Ho sento, algú pot tancar-lo?’ Hi havia un noi molt alt i ell se'n feia responsable, però [...] Algun dia, despistada, tots havien marxat i dic: ‘Ostres, ara el canó!’ Vaig agafar una cadira com vaig poder i em vaig enfilar per apagar el canó.” [PDI]

A l'aula també hi ha dificultats a causa de l'ús de dispositius de seguretat per a protegir ordinadors i projectors. Els armaris que guarden les eines informàtiques estan tancats amb una clau que cal recollir i retornar a Suport Logístic al principi i final de cada classe. Aquest recorregut, per una persona amb dificultats, pot ser feixuc i fer difícil que s'arribi puntual a classe.

“Les classes les faig amb projector i canó. Tot té una clau i està tancat. Abans d'anar a classe has d'anar a baix a demanar una clau, vas a la classe i quan acabes vas a baix al punt d'informació i tornes la clau. Jo m'hi vaig negar, jo volia la meua clau. Jo no puc anar a classe, que és l'última de totes, tornar aquí, el meu despatx, que està a l'altra banda i fer el triangle de les Bermudes cada dia matí i tarda per donar classe!! Jo la vaig demanar i em van dir que no podia tenir la meua clau.” [PDI]

En relació amb l'accessibilitat, destaca entre les persones entrevistades la grandària del campus i els desplaçaments interiors com a factor de cansament. Si bé la majoria de

localitzacions són accessibles per a una persona amb cadira de rodes, aquestes persones subratllen la dificultat de trobar itineraris adaptats:

“La universitat és molt gran i és complicat anar d’un eix a un altre. És molt complicat per a una persona que té problemes; una persona normal no se n’adona. Les persones que no tenen problemes van en línia recta, però les persones que tenen problemes no poden, han de fer tot un circuit per a passar totes aquestes fronteres físiques que hi ha pel camí, escales, baranes...” [PDI]

En el mateix sentit es denuncia la mala comunicació dels itineraris adaptats, a més de la seva dificultat i desconexió. Cal tenir en compte que algunes persones fan cursos o activitats en altres centres i que, per tant, no tenen la possibilitat de conèixer l’entorn que es trobaran ni les dificultats per arribar-hi. El comentari següent s’expressa en aquest sentit:

“Un dia vaig pensar d’anar d’aquí a Psicologia caminant: mai més. Mai més! Va ser complicadíssim, has de baixar i pujar i entrar per un lloc i entrar per l’altre, i un tros que és per camí de terra, i al costat de la via del tren i després unes escales cap amunt... No, no, no, has d’anar-hi amb cotxe o amb autobús. És complicadíssim caminar per aquesta universitat. No te n’adones fins que no t’hi trobes. És horrorós. Està molt mal indicat. Per entrar a Psicologia vaig entrar a tres facultats diferents!!” [PDI]

“Al campus m’agradaria que m’informessin, perquè a vegades he hagut de fer un curs a un altre lloc i he de trucar a secretaria, que em diguin com hi he d’entrar, si hi ha possibilitat o no... A vegades s’ha hagut de canviar alguna aula.” [PDI]

Els obstacles a l’accessibilitat també tenen a veure amb els recursos virtuals. La majoria de les persones del PAS entrevistades denuncien la manca de material per a desenvolupar la seva feina en format alternatiu, que els serveis virtuals no estiguin adaptats i la manca de tecnologies adaptades:

“Por ejemplo, la web de la Autónoma es nefasta, es horrible, yo no entiendo como tienen la poca vergüenza de poner las tres aes [AAA, *símbol d’adaptació visual del web*]; sería tan sencillo como quitar ese gris tan mono y poner algo que aumentara el contraste.” [PAS]

## **Desenvolupament de l’activitat**

La feina del personal acadèmic es basa en l’exercici intel·lectual; tanmateix, té associades en la pràctica quotidiana un seguit d’accions que impliquen desplaçaments del despatx a l’aula i tasques al laboratori. Per al professorat de titulacions amb grau d’experimentalitat alta, les tasques físiques, tot i no ser d’un esforç destacable, sovint poden ser determinants en cas de tenir necessitats especials.

Hi ha discapacitats motrius poc visibles però que causen fatiga. Entre el PDI, una denúncia relativa al cansament és la concentració de docència. Hi ha casos en què la distribució de les 240 hores pot ser molt problemàtica perquè es concentra en un període i, llavors, l’activitat



està afectada per un cansament superior a l'habitual i les jornades de docència llargues impliquen un temps de recuperació a casa que s'ha d'assumir de manera individual:

“Amb això de Bolonya, les hores de docència es concentren. Hi ha mesos que no dono cap classe i hi ha mesos que puc fer fins a 10 hores la setmana.[...] Les 240 hores no tinc problemes per donar-les, el problema és que estiguin concentrades.” [PDI]

Més enllà de l'aula, la disposició de serveis bàsics com ara el de reciclatge o impressió poden ser rellevants per qui tingui necessitats especials. Hi ha casos en què el despatx està situat a una punta del passadís i la impressora a l'altra, la qual cosa implica haver de fer un esforç evitable.

“Hi ha dies... Quan estàs bé tot va bé, però hi ha dies que està tot malament. Aquests dies per anar a fer fotocòpies...!! Tu no saps com de lluny està la fotocopiadora! Tot està lluny, tot és complicat.” [PDI]

“Suposem que no hi ha paper, envio a imprimir, espero 10 minuts, vaig cap allà i no s'ha imprès, no hi ha paper. Torna per a agafar el paper, torna allà baix... Jo vaig dir: ‘Em deixeu fer l'excepció que jo pugui imprimir aquí [una altra impressora amb la qual s'imprimia abans i el motiu perquè la persona entrevistada escollís el despatx que té]? I em van dir que no; que informàticament era complicat.’” [PDI]

La dedicació a tasques de gestió, docència o recerca és desigual, i no respon a criteris de discapacitat sinó més aviat segueix un patró de gènere, segons el qual les dones duen a terme majoritàriament tasques de docència i recerca, i els homes destaquen per la gestió. De les quatre entrevistes fetes, dues de les persones diuen que s'han repartit totes les tasques per igual, una centrant-se en la docència i l'altra en la gestió. Totes les persones discapacitades destaquen la importància de la compatibilitat d'una professió intel·lectual amb les seves necessitats especials, que en la majoria de casos han estat sobrevingudes.

“Jo estic molt content de la feina, estaria millor que no tingués els *handicaps* que tinc, però afortunadament he pogut continuar la feina amb més dificultats, però vaja. En aquests moments no em plantejo jubilar-me... Si continuo com fins ara, m'agrada la feina que faig.” [PDI]

## **Relacions entre iguals**

En la cerca de solucions s'atribueix la mateixa importància al suport formal de la institució que a l'informal, ja sigui de col·legues o d'alumnat, que generalment cobreix l'espai que queda buit entre l'impediment per a fer algunes tasques i l'ajuda que es rep des de la institució.

El primer dels problemes que aflora en aquesta àrea és no fer evidents les discapacitats. La manca de manifestació pública de les necessitats especials, que es justifica per la voluntat de no estigmatitzar-se, impedeix detectar a priori les necessitats i, per tant, que la institució apliqui les mesures necessàries. Una vegada més cal destacar la consideració de la discapacitat per part de les persones que la pateixen com un problema individual, els costos del qual han

de ser assumits per la persona mateixa. Això fa que es vulgui que la majoria de problemes siguin resolts de manera personalitzada, entre caps de departament o degans de facultat i la persona en qüestió.

“Sempre demano que no em donin classe al laboratori. Alguna vegada ha donat problemes. Aquest any m’havien de donar classes de teoria per a compensar les que no puc fer de pràctiques. I això vol dir que hi havia una professora que donava una assignatura i li van haver de demanar que me la passés.” [PDI]

“Hi ha pràctiques que són de camp, jo no les he fet ni les faré mai. Hi ha tasques que no puc fer. En parlem entre nosaltres, sense el departament. No hi ha hagut mai cap problema.” [PDI]

Pel que fa al PDI, es requereix l’ajut dels companys en tasques bàsiques com ara les fotocòpies, escollir despatx, mudances i ajuts puntuals:

[Referint-se a buidar una prestatgeria per a una mudança] “Has de buscar algun company que t’ho faci, perquè oficialment no et poden ajudar ni el PAS ni la consergeria.” [PDI]

Pel que fa a la demanda de suport a alumnes, no es destaca cap problema més enllà del fet que les persones entrevistades troben desagradable haver de demanar favors de manera habitual. En tots els casos, l’alumnat ha respost correctament i fins i tot s’ha anticipat a les necessitats:

“M’ajuda el primer que passi, la majoria de vegades no cal ni que ho demanis.” [PDI]

[Referint-se a la problemàtica en l’ús de dispositius informàtics] “A classe hi havia una noia que jo crec que no es va adonar mai de les meves dificultats, creient que jo no era gaire expert. Alguna vegada venia quan veia que tenia certes dificultats i m’ajudava. Però jo no l’hi havia demanat, era cosa seva. Però jo crec que devia pensar: ‘Aquest home no s’hi entén!’” [PDI]

En canvi, la situació entre el PAS no és tan positiva. Les persones afectades assenyalen la manca de comprensió i sensibilització d’alguns dels seus companys i companyes:

“Esa me dejó de hablar, ni me saludaba... Y mi compañera también siempre me lo recordaba: ‘Es que no sé qué, no sé cuanto...’ O me... me ignoraban.” [PAS]

“No creo que sea mala leche, en absoluto, solo que la gente no entiende que yo *no veo* y punto.” [PAS]

Aquesta manca de sensibilització pot suposar, a vegades, un sentiment de menyspreu cap a les persones amb necessitats especials:

“Nos ignoran totalmente. [...] Creo que debería estar en otro sitio con más gente [...], hay cosas que no puedo hacer sola.” [PAS]

“Es que me trataban como si fuera tonta.” [PAS]

## Suport institucional

La UAB no té una unitat específica dedicada a l'atenció del personal acadèmic amb necessitats especials. El programa PIUNE, gestionat per la FAS, atén l'alumnat, però el PDI i el PAS estan mancats d'un servei equivalent. D'altra banda, hi ha l'Associació Prodisminuïts de la UAB (ADUAB), integrada per estudiants amb necessitats especials, tot i que està oberta a tots tres estaments.

Les persones entrevistades assenyalen la manca de coneixement dels òrgans als quals han de recórrer, així que algunes consulten els seus dubtes o dirigeixen les seves demandes a l'administració de centre, altres al deganat de la seva facultat i a algunes a àrees del rectorat, però totes destaquen el desconeixement de l'òrgan al qual s'han de dirigir. Pel que fa a l'ús de les entitats de suport o atenció a la discapacitat (el PIUNE-FAS i l'ADUAB), la majoria de persones entrevistades no en tenen coneixement, i les que en tenen i n'han volgut fer ús no els ha estat possible a causa que el PIUNE es restringeix a l'estudiantat.

“Me dijeron que era *solo* para estudiantes. [...] Por eso me pusieron tantas pegas a la hora de pedir una adaptación del lugar de trabajo. [...] Si hubiera sido estudiante no hubiera habido ningún problema.” [PAS]

Un altre aspecte que es destaca és la sensació de manca de canals de comunicació, i de proactivitat per part de la institució:

“Quan em van concedir la discapacitat, vaig contactar amb personal i vaig dir que a partir de llavors m'havien de retenir menys, perquè hi ha els beneficis fiscals. Jo ho vaig comunicar per aquesta via, però després el Rectorat no em va dir: ‘Sàpigues que hi ha aquest organisme, aquest, aquest, o aquest departament...’” [PDI]

“No sé si entre ells hi ha una comunicació que diu: ‘Mira, un nou treballador’... Quan una persona fa saber que té una discapacitat, hi hauria d'haver amb la vostra unitat una comunicació i vosaltres establir una posterior comunicació dient: ‘Mira, oferim tot això, hi ha aquests mecanismes de contacte’. Perquè cada vegada, per les petites cosetes, ha estat anar a buscar a qui ho vaig a dir.” [PDI]

Amb referència a la representació sindical, cap de les persones entrevistades està sindicada ni ha considerat oportú fer ús dels sindicats per a defensar els seus interessos, o fer més pressió a nivell col·lectiu en les demandes que no són resoltes favorablement.

Des del conjunt de persones amb discapacitats del PAS entrevistades es denuncia una mancança general de suport des dels serveis, en forma de tardança en la satisfacció de les demandes i de dèficit en la comunicació:

“Para ponerme *una lámpara y una lupa*, me pidieron todo tipo de certificados [...] y tardaron meses.” [PAS]

“Y eso que he hecho varias reclamaciones... *Varias [gest amb la mà per a indicar que n'ha fet moltes]*. Y nunca jamás me han contestado [...], nunca me han contestado.” [PAS]

En termes generals, s'observa que la satisfacció en la resolució de les demandes és menor en el PAS que en el PDI.

## **Propostes**

El personal acadèmic amb discapacitat certificada no està organitzat col·lectivament per a demanar millores. Tot i així, aporta idees i propostes per a millorar la seva situació malgrat que siguin formulades de manera individual. En general es parteix del rebuig al principi de discriminació positiva entès com un conjunt de mesures que els privilegien respecte a la resta de col·legues i que, per tant, els fa diferents.

“Són els mèrits el que compten. Les persones amb discapacitat hem de ser ajudades per l'administració, l'estat, qui sigui. [...] Jo sóc contrari a les discriminacions aquestes: aquest, com que té discapacitat, encara que tingui menys mèrits doncs endavant. [...] El mateix penso amb la dona, són molt perilloses aquestes discriminacions positives.”  
[PDI]

Aquest rebuig de la discriminació positiva té més a veure amb una concepció del suport com a privilegi en la promoció acadèmica, base del reconeixement del professorat, que no pas en una concepció del suport que garanteixi l'assoliment de la igualtat. Paradoxalment, es pot comprovar en la proposta següent de reducció horària que la meitat de les persones entrevistades veu molt positivament aquesta mena de discriminació positiva. L'argumentació es basa en el fet que l'assumpció del cost derivat de la discapacitat és a càrrec de la persona amb discapacitat i no de la institució, i això crea un greuge en comparació amb els companys i companyes de feina. Tot i això, segueix present la voluntat de no desviar-se de la norma i no destacar negativament respecte dels altres.

“Penso que és injust que hagi de donar les mateixes hores de classe que els altres. Hi ha persones que tenen reducció d'hores per altres motius. Penso que és una mica injust, però penso que jo vull ser igual que els altres, no vull ser diferent.” [PDI]

“Si em canso, el cap de setmana estic al llit, haig de recuperar-me.” [PDI]

## **Serveis**

Pel que fa a l'ús dels serveis es menciona el Servei d'Activitat Física (SAF), ja que la majoria de persones amb discapacitat han de fer exercicis de rehabilitació al llarg de la seva vida, per a mantenir o millorar l'estat físic. El SAF disposa d'un servei de rehabilitació, però des del col·lectiu entrevistat es parteix del pressupòsit que, tot i ser una iniciativa interessant, la persona encarregada de prestar el servei probablement no tindrà els coneixements específics i

especialitzats que es necessiten. Malgrat tot, aquest servei ha estat utilitzat i es té molt present en algun dels casos.

Respecte dels bars, restaurants i biblioteques, el principal problema consignat és la distància, però les persones entrevistades busquen la manera d'usar els serveis citats quan arriben o marxen de la universitat i els venen de camí o, pel que fa al bar, busquen alternatives com ara les sales de professorat de cada facultat.

La principal dificultat és l'aparcament. En primer lloc, es detecta més grau d'exigència a l'hora de concedir el certificat de discapacitat amb aparcament reconegut que per a aconseguir simplement el certificat. Es produeix llavors un conflicte, ja que en algunes zones del campus l'aparcament està molt restringit. Com que no es disposa de prou places reservades per a persones amb discapacitat, a vegades han d'aparcar en places comunes lluny de la destinació final. D'altra banda, en ocasions, de les places reservades se'n fa un mal ús.

“Si no s'arriba a primera hora, no hi ha aparcament a prop.” [PDI]

“Hi ha *una* plaça reservada per a discapacitat, *una*, però on no aparca ningú discapacitat ara. De fet, m'han dit que hi aparca altra gent. Sempre és la mateixa persona.” [PDI]

Més enllà del fet de tenir plaça assegurada en el lloc de feina habitual, és freqüent la manca de possibilitats quan es fan desplaçaments interns. L'accés a les places d'aparcament per a professorat està restringit al centre de treball de cada persona; per tant, en els desplaçaments cal aparcar en zones llunyanes i no adaptades. Aquest és un fenomen que es produeix massa sovint al Servei d'Informàtica.

“L'únic lloc en què, per exemple, costa un mica d'arribar és l'Escola de Postgrau. Perquè a vegades no et deixen deixar el cotxe, has d'agafar aquella rampeta i has d'entrar per dalt, per la part de Periodisme.” [PDI]

## Eixos d'acció en la pràctica universitària d'atenció a la discapacitat

A continuació, es presenta una visió comparativa dels diferents tractaments de la discapacitat en l'àmbit universitari. Amb aquest fi, s'organitzen les diferents mesures en sis eixos d'actuació. L'objectiu és identificar les millors pràctiques per a cadascuna de les problemàtiques objecte de consideració, amb la finalitat de dissenyar un projecte d'intervenció basat en l'experiència acumulada. Algunes de les mesures van destinades als tres estaments que constitueixen la comunitat, mentre que d'altres tenen caràcter específic.

Hem considerat convenient indicar quines de les iniciatives tenen caràcter institucional i quines són a càrrec d'associacions de voluntariat, atès que aquesta informació és indicatiu del grau de compromís de les mateixes universitats, més enllà de les manifestacions de solidaritat sense caràcter vinculant. Una vegada presentades les mesures que es fan públiques en els portals de les diferents universitats consultades es presenta una recopilació de les millors pràctiques observades per cada eix presentat.

Els eixos en què s'ha organitzat la informació són els següents:

- Eix 1. Sensibilització i creació d'un estat d'opinió
- Eix 2. L'accessibilitat universal a la universitat
- Eix 3. Serveis
- Eix 4. Condicions de desenvolupament de l'activitat
- Eix 5. Accés al treball i a la promoció professional
- Eix 6. Política universitària

## **Eix 1. Sensibilització i creació d'un estat d'opinió**

Atès que la gestió de la nostra comunitat requereix la generació de consens, i que l'eficàcia en l'aplicació de les mesures proposades es basa en el compromís actiu dels membres de la comunitat, les mesures orientades a fer visible la discapacitat, a desenvolupar un sentit crític i a adquirir el compromís de superar la discriminació són una actuació fonamental. La discapacitat dista molt de rebre l'atenció necessària, no solament quant al compliment de la llei, sinó també en el procés de conscienciació de tota la comunitat de les necessitats específiques que presenta un col·lectiu tan heterogeni. El procés de sensibilització i visibilització hauria d'estar encaminat a fer una universitat per a tothom, inclusiva, en la qual es reconeixin les diferents necessitats i es compensin les desigualtats tant del col·lectiu amb discapacitats com del conjunt, per a garantir accés igual a la participació. És important subratllar que, en gairebé totes les universitats, les mesures relatives a la sensibilització de la comunitat sobre la situació especial de les persones amb discapacitats es destinen majoritàriament a l'alumnat. Són molt escassos els exemples de pràctiques de sensibilització i visibilització centrades en el personal acadèmic o en el d'administració i serveis.

### **L'alumnat**

Com s'ha indicat, la majoria de mesures destinades a la sensibilització i la visibilització dels col·lectius minoritaris, entre els quals les persones amb discapacitat, se solen destinar a l'alumnat. Les activitats més generalitzades són l'organització de jornades temàtiques puntuals o l'edició de butlletins, revistes o fullets informatius.

Poques de les universitats observades, només les irlandeses i les del Regne Unit, tenen un pla de visibilització i normalització de les persones amb discapacitat. En aquestes universitats, es porten a terme activitats com ara l'organització de jornades temàtiques i concursos, i també al llarg de tot l'any s'organitzen congressos, seminaris i projectes destinats a millorar la inclusió de les persones amb discapacitat dins la comunitat. El punt fort de les mesures portades a terme és destinar-les a tota la comunitat i no només a un col·lectiu en particular. Segons la informació a la qual hem tingut accés, les millors pràctiques es desenvolupen a les universitats del Regne Unit, especialment a la Universitat d'Edimburg, que organitza al llarg del curs seminaris, actes, congressos i cursos de formació i sensibilització sobre discapacitat. A més, un dels seus projectes principals és l'organització d'un pla d'estudis destinat a estudiants amb discapacitat i adaptat a les seves necessitats especials. Les universitats del Regne Unit i Irlanda

són les úniques que utilitzen de manera sistemàtica l'indicador de discapacitat com una de les variables per considerar en tota la informació estadística de la comunitat universitària.

També es poden ressaltar algunes mesures de les universitats dels Estats Units. La Universitat de Colorado organitza anualment un concurs sobre la millor pràctica en relació amb la discapacitat, a més de publicar un butlletí semestral de notícies sobre discapacitat. Addicionalment, entre els projectes s'està engegant una iniciativa relativa a la igualtat d'accés a la informació per a tothom i una altra sobre diversitat al campus. Finalment, també es pot apuntar la iniciativa portada a terme per la Universitat Complutense de Madrid, que ha engegat un programa de reconeixement de crèdits de lliure elecció per a estudiants que col·laborin en activitats de suport a estudiants amb discapacitat.

### **El personal treballador (PAS i PDI)**

Pel que fa al personal treballador amb discapacitat, cal tenir present que en general les mesures específiques per a aquest col·lectiu són escasses. De totes maneres, és possible apuntar algunes mesures destinades a la sensibilització i visibilització de la discapacitat. Totes les iniciatives que es destinen als tres col·lectius que componen la comunitat, evidentment, es dirigeixen també al PAS i al PDI, però només la Universitat d'Oxford, la de Kansas i la Universitat Luterana del Pacífic, de Washington, tenen mesures específiques destinades a aquests col·lectius.

La Universitat d'Oxford ha engegat el programa específic per al personal treballador amb discapacitat auditiva *Two Ticks Sistem*, que preveu un seguit de mesures destinades a l'adaptació del lloc de treball, l'accés a la informació i la sensibilització del personal en conjunt per a millorar la inclusió dels treballadors i treballadores amb discapacitat. Cal recordar que en aquesta universitat hi ha un alt percentatge de personal amb aquest tipus de discapacitat.<sup>25</sup>

La Universitat de Kansas, en canvi, té previst un pla d'acció global destinat al conjunt del personal treballador orientat a impulsar la promoció de la diversitat i de la igualtat d'oportunitats entre els empleats i empleades del centre de cara a la inclusió de les persones amb discapacitat.

Finalment, la Universitat Luterana del Pacífic, de Washington, ha generat un pla d'acció amb diferents projectes que pretenen fomentar la diversitat i la integració al campus de cara a la

---

<sup>25</sup> La informació estadística es pot trobar en el portal web de la universitat.



inclusió de les persones amb discapacitat. Aquest pla preveu mesures específiques de cara a actuacions concretes en cadascun dels col·lectius principals (alumnat, PAS i PDI).

**TAULA 1. SENSIBILITZACIÓ I CREACIÓ D'UN ESTAT D'OPINIÓ**

Universitats	Eix 1. Sensibilització i creació d'un estat d'opinió			Tipus d'organisme	
	Jornades	Edició	Projectes presents o futurs	Institucional	Voluntariat
Universitat de Dublín Trinity College	Concurs fotogràfic sobre diversitat i igualtat.	Butlletí semestral. Calendari fotogràfic.	Revisió anual i memòries. Informació estadística actualitzada.	X	
Universitat d'Edimburg	—	Revista interna sobre igualtat i diversitat. Col·laboració amb revista externa.	Organització de seminaris i congressos, publicacions en revistes, articles i llibres. Projecte: <i>Teachability</i> . Informació estadística i memòries anuals.	X	
Universitat d'Oxford	Concurs d'art.	Revista interna d'estudiants.	Renovació i avaluació dels impactes del DES.*	X	
Universitat de Minnesota	Dia de les persones amb discapacitat auditiva a 2008.	—	Projecte per a detectar les necessitats especials.	X	
Universitat de Kansas	Organització de la Setmana de la Discapacitat.	—	—	X	
Universitat de Florida del Sud	Organització de jornades, seminaris, conferències, etc.	Fullet setmanal.	—	X	
Universitat de Colorado	Concurs anual sobre la millor pràctica a la universitat.	Butlletí de notícies semestral. Edició anual d'un fullet informatiu.	Projecte d'igual accés al <i>software</i> i a la informació. Projecte de diversitat en el campus.	X	
Universitat George Mason	Organització de cursos i seminaris.	Publicació en la <i>Gazetta de Madison</i> .	Estadística disponible i actualitzada en el portal oficial.	X	
Universitat Luterana del Pacífic	—	—	Pla d'acció (2008-2012). Estadística disponible i actualitzada en el portal oficial. Projectes de mobilitat específics per a estudiants amb discapacitat.	X	
Universitat Complutense de Madrid	II Congrés sobre Universitat i Discapacitat (2006). Organització de concursos.	—	Programa de reconeixement de crèdits de lliure elecció.	X	

(Continuació)

Universitat Autònoma de Madrid	Organització de seminaris i conferències mensuals.	Butlletí digital <i>UAM Solidaria</i> .	Iniciatives d'inserció laboral. Cursos d'estiu.		X
Universitat d'Alacant	Organització del I i II <i>Workshop</i> de Bones Practiques.	—	Organització de concursos sobre la igualtat d'oportunitats.	X	
Universitat de València	Jornada de Sensibilització.	Producció de memòries anuals.	Projecte d'estudi de les barreres en la comunicació. Foment de cursos de formació sobre discapacitat per a tota la comunitat acadèmica.	X	
Universitat de Cadis	—	—	—		
Universitat de Jaén	II Fòrum sobre Universitat i Accessibilitat.	—	Projecte d'Accessibilitat Global. Informació estadística.	X	
Universitat de Màlaga	—	—	—		
Universitat Pablo de Olavide	—	—	Pla 2003-2012. Informació estadística.	X	
Universitat del País Basc	—	—	—		
Universitat Autònoma de Barcelona	Organització d'esdeveniments i jornades sensibilitzadores.	—	Observatori per a la Igualtat. Proposta de Pla per a la inclusió de les persones amb discapacitat a la UAB.		X
Universitat de Barcelona	—	—	—		
Universitat Politècnica de Barcelona	Jornada d'Igualtat d'Oportunitats.	—	Creació d'un observatori sobre universitat i discapacitat. Cursos de formació per a tota la comunitat sobre discapacitat. Càtedra d'accessibilitat.	X	X

\*Disability equality scheme.

## **Eix 2. L'accessibilitat universal a la universitat**

Una de les dificultats més evidents i més destacades per les persones amb discapacitat és la relativa a l'accessibilitat. D'una banda, trobem l'accessibilitat física, basada fonamentalment en l'eliminació de les barreres arquitectòniques. De l'altra, l'accés a la informació: disposar de material en formats alternatius o amb eines que permetin l'accés de les persones amb discapacitat en funció de les seves necessitats específiques. És important tenir present que, en els últims anys, especialment en aquest darrer aspecte, les aportacions de les noves tecnologies han estat fonamentals per a millorar considerablement l'accessibilitat a la informació.

Pel que fa a l'accessibilitat física es prenen en consideració aquells aspectes relacionats amb l'adaptació dels espais físics (edificis, serveis en general, espais oberts, etc.), la presència d'aparcaments adaptats i el transport intern. No es té en compte el nivell d'adaptació dels mitjans de transport fins al campus. A més, és important tenir present que l'accessibilitat d'un edifici o d'un espai físic no es refereix exclusivament a les discapacitats motrius, sinó a tots els tipus de discapacitat que requereixin una adaptació.

D'altra banda, en aquest eix també es considera l'accessibilitat a la informació, com ara la possibilitat d'accedir als serveis virtuals de la universitat. No solament es fa referència a les diverses pàgines web de la universitat (portal, webs de facultats, serveis, etc.) sinó també a la disponibilitat de serveis relatius a l'adaptació del material acadèmic en formats alternatius i la disponibilitat d'eines d'accessibilitat (teclats adaptats, impressores adaptades, gravadores, etc.).

Pel que fa a l'accessibilitat física, la majoria d'universitats del Regne Unit i d'Estats Units són accessibles o els seus edificis estan adaptats per a l'accés de les persones amb diferents tipus de discapacitat. En canvi, crida l'atenció de forma negativa que en les universitats espanyoles la majoria dels edificis no siguin accessibles ni adaptats.

De la informació revisada s'arriba a la conclusió que les universitats amb les millors pràctiques són novament les del Regne Unit. A més d'enorgullir-se dels seus campus accessibles o adaptats, posen a la disposició de qui els necessiti els itineraris adaptats en formats alternatius o guies dels serveis relatius a l'accessibilitat al campus.

D'altra banda, l'accessibilitat a la informació és el tema que, en totes les universitats observades, s'ha desenvolupat més arran dels avanços tecnològics i la disponibilitat cada

vegada més gran d'eines que permeten l'adaptació i l'accessibilitat per a les persones amb diferents tipus de discapacitat. Les universitats del Regne Unit i Irlanda són les úniques que han adaptat el seu portal; a més, disposen d'un servei tècnic per a l'adaptabilitat de la informació i desenvolupen tot un seguit de guies per a la creació, la gestió i el manteniment de les pàgines web adaptades.

Pel que fa a les universitats estatunidenques, no totes tenen els webs adaptats, però sí un servei específic de suport tècnic informàtic que, en la majoria dels casos, treballa juntament amb el servei de biblioteques per a proporcionar el material en formats alternatius. El millor exemple és la Universitat George Mason de Virgínia, que disposa de dos programes paral·lels, un de relatiu a l'adaptació de les noves tecnologies (*Assistive Technology Initiative*) i un altre de relatiu a l'adaptació del material acadèmic (*Accessible Texts*).

En relació amb la situació de les universitats espanyoles, encara que hi ha una normativa que obliga les institucions públiques a adaptar els seus portals web,<sup>26</sup> són molt poques les que compleixen aquesta obligació. La millor pràctica que cal ressaltar és segurament la de la Universitat Complutense de Madrid, que a més de disposar del portal adaptat proporciona un servei d'adaptació dels webs sobre la base de les pautes marcades per la Iniciativa d'Accessibilitat del Web (WAI) a través d'una unitat específica denominada Unitat de Desenvolupament del Web (UDW). També altres universitats com la de Jaén, la de València o la del País Basc estan engegant projectes destinats a millorar l'accés a la informació dins els seus centres. Aquestes iniciatives es configuren a partir del desenvolupament de guies amb les pautes bàsiques d'adaptació o accessibilitat electrònica.

---

<sup>26</sup> Disposició adicional quinta de la Llei de serveis de la societat de la informació i el comerç electrònic.

**TAULA 2. L'ACCESSIBILITAT UNIVERSAL A LA UNIVERSITAT**

Universitats	Eix 2. Accessibilitat universal		Tipus d'organisme	
	Accessibilitat física / Transport	Institucional	Institucional	Voluntariat
Universitat de Dublín Trinity College	Edificis, lavabos, itineraris, pàrquings adaptats.	Portal adaptat.* Guies d'adaptabilitat de la informació.	X	
Universitat d'Edimburg	Majoria d'edificis adaptats, portal, web i itineraris adaptats. Transport intern en el campus adaptat. Minibús específic.	Portal adaptat. Guies específiques per a l'accessibilitat virtual. Organització de cursos gratuïts per a la gestió de webs accessibles. Múltiples guies.	X	
Universitat d'Oxford	Majoria d'edificis adaptats. Mapes i itineraris adaptats. Guia d'accessibilitat. Transport proporcionat per una fundació externa.	Portal adaptat. Programa OLIS per a les biblioteques. Formats alternatius.	X	X**
Universitat de Minnesota	Edificis, lavabos, itineraris i pàrquings adaptats. Guies d'accessibilitat. Transport adaptat dins del campus (servei paratrànsit).	Servei <i>Computer Accommodation Program</i> (CAP) d'adaptació dels webs, el <i>software</i> i el <i>hardware</i> .	X	
Universitat de Kansas	Majoria d'edificis accessibles; els edificis nous ho són completament, mentre que els vells estan en procés d'adaptació. Transport i pàrquing estan adaptats. També hi ha un servei de transport en miniús.	Quatre aules adaptades a les biblioteques. Programa ATL ( <i>Adaptive Technology Lab</i> ) de tecnologia adaptada en tot el campus.	X	
Universitat de Florida del Sud	El campus és completament accessible. Itineraris adaptats.	Portal adaptat. Material acadèmic en formats alternatius.	X	
Universitat de Colorado	Majoria d'edificis adaptats. Itineraris i mapes adaptats. Transports adaptats amb descomptes en el preu del servei. Pàrquing adaptat.	El portal no està adaptat. Material en formats alternatius si se sol·liciten. Aules amb tecnologia accessible ( <i>Assistive Technology Lab, ATL</i> ).	X	
Universitat George Mason	Majoria d'edificis adaptats. Servei de transport adaptat al campus.	Portal adaptat. Programa d'adaptacions de les noves tecnologies ( <i>Assistive Technology Initiative, ATI</i> ) i del material acadèmic ( <i>Accessible Texts</i> ).	X	

(Continuació)

Universitat Luterana del Pacífic	Pocs edificis adaptats. Itineraris adaptats en línia en format alternatiu. Transport adaptat dins el campus i servei de minibus.	Portal adaptat ( <i>Web Accessibility Initiative, WAI</i> ). Material en formats alternatius.	X	
Universitat Complutense de Madrid	Pocs edificis estan adaptats. Pàrquings i lavabos adaptats.	Portal adaptat. Unitat de Desenvolupament del Web (UDW) per a adaptar els webs d'acord amb les pautes marcades per la Iniciativa d'Accessibilitat del Web (WAI).	X	
Universitat Autònoma de Madrid	Edificis, pàrquings i lavabos adaptats. Serveis d'identificador de barreres.	—		X
Universitat d'Alacant	Edificis adaptats en part. Mapa amb itineraris adaptats i pàrquings. Serveis de transport adaptat dins i fora del campus.	Servei d'adaptació progressiva de totes les pàgines web de la universitat. Producció de les pautes d'accessibilitat al contingut al web.	X	
Universitat de València	Mapes d'itineraris adaptats. Aules adaptades.	Portal en fase d'adaptació. Material alternatiu i eina d'adaptació. Aules d'informàtica adaptades.	X	
Universitat de Cadis	Se suposa que s'està treballant per a l'accessibilitat física i de la informació.			X
Universitat de Jaén	Edificis, pàrquings i lavabos adaptats. Serveis d'adaptació de les aules o del material.	Portal adaptat. Servei de programari adaptat en algunes aules de la biblioteca.	X	
Universitat de Màlaga	—	—		
Universitat Pablo de Olavide	—	—		
Universitat del País Basc	Manual d'accessibilitat i bones pràctiques per a l'adaptació i l'accessibilitat física i electrònica.		X	
Universitat Autònoma de Barcelona	Pocs edificis estan adaptats. Aules de les biblioteques o aules informàtiques, pàrquings i lavabos adaptats. Servei de transport adaptat dins el campus.	El portal no està adaptat. Disponibilitat limitada d'unes aules amb tecnologia accessible (4).		X
Universitat de Barcelona	—	—		
Universitat Politècnica de Barcelona	—	Guia d'accessibilitat electrònica. El portal no està adaptat.		X

\* No s'ha pogut comprovar, accés restringit a les persones usuàries.

\*\* Entitat privada que es finança a través d'aportacions privades i públiques al mateix temps.

### **Eix 3. Serveis**

Aquest eix recull els serveis adaptats que s'ofereixen a les universitats, qui els proporciona i de quina manera es porten a terme les adaptacions ofertes.

En primer lloc, es presenten les diferents oficines especialitzades que proporcionen el suport a les persones amb discapacitats dins les universitats. Aquesta informació és fonamental a l'hora de plantejar el paradigma del qual es parteix per a assumir la responsabilitat ètica i social de les institucions públiques i la presència de serveis d'atenció a la discapacitat gestionats des del voluntariat i la solidaritat, com s'especifica en la introducció d'aquest informe.

A continuació, es presenten els serveis principals: el servei informàtic, les biblioteques, l'allotjament i la restauració. Amb l'anàlisi del servei d'informàtica i de les biblioteques es vol posar en evidència fins a quin punt hi ha un compromís formal: hi ha personal tècnic informàtic format en l'àmbit de l'accessibilitat electrònica o de la creació de formats alternatius?, hi ha algun tipus de protocol d'actuació o reconeixement de tractament sensible a les necessitats de les persones amb discapacitat (p. ex. la possibilitat de tenir més temps els llibres de la biblioteca, accedir a un servei de producció de material en formats alternatius)?

Pel que fa a l'allotjament, s'ha comprovat si hi ha places reservades i habitatges adaptats i, sobretot, si les adaptacions dels habitatges estan destinades a tots els tipus de discapacitat o només a alguns. També s'ha pres en consideració l'existència de serveis específics addicionals (p. ex. servei tècnic de manteniment per a habitatges per a persones amb discapacitat, mesures d'atenció als diferents tipus de discapacitat, etc.).



**TAULA 3. SERVEIS**

Universitats	Oficines específiques	Eix 3. Serveis proporcionats			Tipus d'organisme	
		Material	Informàtica / Biblioteques	Allotjament* / Altres	Institucional	Voluntariat
Universitat de Dublín Trinity College	X	Guia de suport a la docència. Les adaptacions del lloc de treball es gestionen des de Recursos Humans.	Assistència tecnològica, sales adaptades. Totes accessibles. Serveis de formats alternatius. Discriminació positiva (més llibres per més temps).	Allotjament adaptat per a estudiants i PDI amb reserves de places. Servei específic de suport per a estudiants amb discapacitats mentals.	X	
Universitat d'Edimburg	X	Guia de suport a la docència. Guia de suport per a la resolució dels problemes generals en relació amb les necessitats especials del personal.	Assistència tecnològica i servei específic en les biblioteques.	Allotjament adaptat per a estudiants i PDI amb reserva de plaça.	X	
Universitat d'Oxford	X	Guia de suport a la docència, guies per als coordinadors de cada departament i per als encarregats amb discapacitat.	Disponibilitat d'eines d'adaptacions en diferents formats. Programa OLIS (lliurament a domicili de tots els materials).	No hi ha places específiques reservades però tots els edificis de les residències estan adaptats.	X	
Universitat de Minnesota	X	Guia dels serveis disponibles. Guia dels ajustaments en el lloc de treball de cada departament.	Programa CAP ( <i>Computer Access Program</i> ). Biblioteques adaptades.	Places reservades i habitatge adaptat.	X	
Universitat de Kansas	X	Guia de suport a la docència. Programa d'identificació dels problemes en cada equip de treball gestionat pel departament.	Programa ATL ( <i>Assistive Technology Lab</i> ).	Habitatges adaptats per a discapacitat motriu. Places reservades. Servei específic de suport per a estudiants amb discapacitat en l'aprenentatge.	X	

(Continuació)

Universitat de Florida del Sud	X	Seguiment i resolució dels problemes gestionats per la unitat d'ajustament del personal.	Disponibilitat d'eines d'adaptacions en diferents formats. Sales adaptades ( <i>Poynter Library ADA</i> ).	Allotjament adaptat per a discapacitat motriu.	X	
Universitat de Colorado	X	Informe anual sobre el personal treballador amb discapacitat.	Servei d'adaptacions per a cada tipus de discapacitat. Sales adaptades i assistència tecnològica.	Allotjament adaptat amb servei de suport específic.	X	X**
Universitat George Mason	X	Guia de suport a la docència. Guia dels ajustament disponibles per als llocs de treball.	Programa informàtic de suport i servei d'adaptacions en formats alternatius des de les biblioteques.	Protocol específic d'evacuació en cas d'emergències.	X	X***
Universitat Luterana del Pacífic	X	Guia de suport a la docència.	Servei de suport informàtic, sales adaptades, servei de formats alternatius a les biblioteques.	Places i habitatges adaptats ( <i>Special Need Housing</i> ). Protocol específic d'evacuació en cas d'emergències.	X	
Universitat Complutense de Madrid	X	Guia de suport a la docència i a l'accés a través de la PAU. Pautes bàsiques per a facilitar la integració. Llista de coordinadors en totes les facultats. Guia d'eliminació de les barreres arquitectòniques.	Servei d'accessibilitat al web (en procés). Biblioteques adaptades amb terminis més amplis de préstec.	—	X	
Universitat Autònoma de Madrid	X	Guia de suport a la docència i guia de serveis disponibles per a cada discapacitat.	Sales adaptades en les biblioteques.	Allotjament adaptat amb reserves de places. Protocol específic d'evacuació en cas d'emergències.		X
Universitat d'Alacant	X	Guia de suport a la docència.	Servei d'adaptacions de material en formats alternatius.	Habitatges adaptats sols per a discapacitat motriu. Protocol específic d'evacuació en cas d'emergències.	X	

(Continuació)

Universitat de València	X	Guia de suport a la docència.	Servei de suport tecnològic i d'adaptacions de formats.	Especial atenció a les persones amb discapacitat auditiva.	X	
Universitat de Cadis	X	Guia de suport a la docència.	—	—		X
Universitat de Jaén	X	Guia de suport a la docència i d'atenció universal a la discapacitat.	Servei d'adaptacions en formats alternatius i d'allargament de termini de préstec.	—	X	
Universitat de Màlaga	X	Guia de suport a la docència.	—	—	X	
Universitat Pablo de Olavide	X	Informe <i>Universitat i Discapacitat (2008)</i> .	Tècnic de discapacitat de suport.	—	X	
Universitat del País Basc	—	—	—	—		
Universitat Autònoma de Barcelona	X	Guia de suport a la docència i d'atenció a les necessitats especials.	Servei d'adaptacions en formats alternatius, allargament del termini de préstec i sales adaptades.	Habitatges adaptats i places reservades.		X
Universitat de Barcelona	X	—	—	—	X	
Universitat Politècnica de Barcelona	X	—	Tècnic d'accessibilitat.	—		X

\* Aquest servei sols es destina a estudiants i a PDI.

\*\* Entitat privada que es finança a través d'aportacions privades i públiques al mateix temps.

\*\*\* Entitat privada que es finança a través d'aportacions privades i públiques al mateix temps.

## **Eix 4. Condicions de desenvolupament de l'activitat**

En aquest eix és fa referència als condicionants de la formació de l'alumnat amb discapacitat. Hi ha diverses condicions bàsiques que s'han de complir per a permetre el desenvolupament de l'activitat de l'alumnat amb discapacitat en condicions d'igualtat respecte dels seus companys sense discapacitat. Una d'aquestes es refereix a les adaptacions curriculars, que es basen principalment en les exigències de la normativa legal vigent, raó per la qual els continguts de les adaptacions poden variar de manera considerable en funció del país. Es persegueix mostrar la manera com les diferents universitats tracten la temàtica i destacar-ne les bones pràctiques. De l'altra banda, també es mostraran els mecanismes relatius a l'accés a la universitat i a la realització dels exàmens i, finalment, a la presència de guies de suport al desenvolupament de l'activitat formativa.

En aquest eix es presenten les mesures referents a les adaptacions curriculars, a l'accés a la formació i la formulació de guies, protocols d'actuació o qualsevol mesura específica destinada al suport de l'alumnat amb discapacitat en el desenvolupament dels seus estudis. Pel que fa a l'accés als estudis, s'han considerat les polítiques destinades a garantir la formació més enllà de les exigències legals.

Novament, les millors pràctiques les duen a terme les universitats del Regne Unit i d'Irlanda. Totes les universitats observades disposen d'una política d'actuació bàsica per a l'adaptació dels exàmens d'accés a la universitat (equivalent de la PAU) per a estudiants amb discapacitat. A més, amb la matrícula es proporcionen guies dels serveis d'atenció a la discapacitat amb la informació sobre les facilitats que ofereix la universitat. Sempre en relació amb l'accés de l'alumnat amb discapacitat, també podem citar la Universitat de Colorado i la Universitat George Mason de Virgínia, que han desenvolupat una política específica d'accés per a estudiants amb discapacitat, en la qual es detallen les adaptacions previstes en funció del tipus de discapacitat. Finalment, en el cas espanyol, la Universitat Complutense de Madrid és l'única que, per tal de facilitar la matriculació, proporciona un CD amb la informació relativa a les adaptacions curriculars que es fan en els centres i en els serveis disponibles. Preveu pautes per a l'adaptació dels exàmens d'accés i, a més, fa entrevistes individuals prèvies a l'inici del curs, amb la finalitat de detectar les possibles necessitats especials de l'alumnat amb discapacitat.

Totes les universitats observades disposen de protocols d'actuació referents a les adaptacions dels exàmens, tutories, material acadèmic, pràctiques, etc. Les universitats del Regne Unit són

les que proporcionen una informació més exhaustiva, ja que les seves guies no solament ofereixen informació i protocols d'actuació específics per a cada tipus de discapacitat, sinó que són les úniques que es poden consultar en formats alternatius. Entre totes, la millor pràctica és indubtablement la que du a terme la Universitat d'Edimburg, que, a més d'actualitzar anualment les seves guies, proporciona un servei professional d'atenció individual, tant per a l'alumnat com per al personal.

**TAULA 4. CONDICIONS DE DESENVOLUPAMENT DE L'ACTIVITAT**

Universitats	Eix 4. Condicions de desenvolupament de l'activitat		Tipus d'organisme	
	Accés	Exàmens / Guies / Treball	Institucional	Voluntariat
Universitat de Dublín Trinity College	Guia d'adaptacions bàsiques amb la matrícula.	Guia específica per a informar l'alumnat amb discapacitat sobre les adaptacions existents. Adaptacions específiques individualitzades.	X	
Universitat d'Edimburg	Guia d'adaptacions bàsiques.	Guia específica per a informar l'alumnat de les adaptacions existents a la universitat. Adaptacions específiques individualitzades.	X	
Universitat d'Oxford	Guia d'accés per a nou alumnat.	Guia d'ajustament per als exàmens.	X	
Universitat de Minnesota	Guia d'informació general amb la matrícula. Guia dels serveis disponibles.	Protocols d'actuació per a proveir els ajustaments necessaris de manera individualitzada. Projecte per a detectar les necessitats especials.	X	
Universitat de Kansas	Sols formació a distància.	Guies d'informació i serveis en funció del tipus de discapacitat. Informació sobre les adaptacions curriculars i serveis.	X	
Universitat de Florida del Sud	—	S'hi apliquen les adaptacions bàsiques.	X	
Universitat de Colorado	Política específica d'accés per a estudiants amb discapacitat.	Guia dels serveis relatius als ajustaments acadèmics. Guia sobre l'accessibilitat.	X	
Universitat George Mason	Política específica d'accés per a estudiants amb discapacitat.	Guia general dels serveis ( allotjament, transport, etc.).	X	
Universitat Luterana del Pacífic	Guia de polítiques i protocols per a la no-discriminació.	Guia de les adaptacions acadèmiques bàsiques.	X	
Universitat Complutense de Madrid	Amb la matrícula es proporciona un CD amb tota la informació sobre els serveis del campus.	Guies d'informació i serveis per a estudiants amb discapacitat motriu, visual i auditiva. Pautes bàsiques per a la prova d'accés. Pautes bàsiques d'integració. Guia per a la visibilització immediata de les barreres arquitectòniques.	X	
Universitat Autònoma de Madrid	—	Suport d'adaptació de la PAU. Protocol d'atenció a la discapacitat. Protocol de tutories especials. Guies per cada tipus de discapacitat.		X

(Continuació)

Universitat d'Alacant	—	Adaptacions curriculars bàsiques. Pautes d'accessibilitat al contingut del portal i dels webs.	X	
Universitat de València	Serveis d'assessorament psicoeducatiu per a l'accés de nou alumnat.	Guia bàsica d'accessibilitat. Manual d'entitat visual i guia de publicacions en el web.	X	
Universitat de Cadis	—	Orientacions per a la planificació i el desenvolupament d'adaptacions curriculars.		X
Universitat de Jaén	—	Guia d'orientació general sobre discapacitat.	X	
Universitat de Màlaga	—	—	X	
Universitat Pablo de Olavide	—	Informe <i>Universitat i Discapacitat</i> 2008 (diagnosi).	X	
Universitat del País Basc	—	—	X	
Universitat Autònoma de Barcelona	—	Guia de docència universitària i necessitats especials.		X
Universitat de Barcelona	—	—	X	
Universitat Politècnica de Barcelona	—	—	X	

## **Eix 5. Accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions**

En aquest cas, només es prenen en consideració les polítiques que vagin més enllà de la legislació vigent. Per aquesta raó, veurem que en alguns casos no es menciona cap política, cosa que indica que la universitat a la qual es fa referència no implanta mesures més compromeses que les marcades per les disposicions legals.

Cal tenir en compte que, en els últims anys, s'han produït canvis legals a escala internacional orientats a millorar les condicions d'accés a l'ocupació i la inclusió laboral. Cal assenyalar que en aquest cas, com en molts d'altres, les millors pràctiques les porten a terme les universitats del Regne Unit i Irlanda.

La Universitat de Dublín Trinity College disposa d'un codi de bones pràctiques en l'ocupació de les persones amb discapacitat que inclou la selecció, la contractació, l'adaptació del lloc de treball, l'avaluació i els procediments d'evacuació en cas d'emergència. Aquest codi es revisa i actualitza anualment, per a respondre a les eventuais modificacions de la normativa legal vigent i per a recollir els canvis que es produeixen en la universitat.

Les universitats d'Edimburg i d'Oxford també apliquen polítiques inclusives per al personal amb discapacitat i les revisen cada dos anys aproximadament. També podem citar l'actuació de la Universitat de Kansas i la Universitat de València com a exemple de bones pràctiques. La primera disposa d'una guia de bones pràctiques en la contractació i la selecció del personal sobre la base de la no-discriminació i de l'acció positiva; la segona ha ampliat el límit de places reservades per a treballadors i treballadores amb discapacitat des d'un 5 % (mínim legal) fins a un 7 %.



**TAULA 5. ACCÉS AL TREBALL EN IGUALTAT DE CONDICIONS**

Universitats	Eix 5: Accés al treball i a la promoció professional en igualtat de condicions				Tipus d'organisme	
	Accés	Avaluació de currículums	Contractació	Avaluació de polítiques	Institucional	Voluntariat
Universitat de Dublín Trinity College	Codi de pràctiques d'ocupabilitat de les persones amb discapacitat (inclou selecció, contractació, adaptació del lloc de treball, avaluació i procediments d'evacuació en cas d'emergència).			Revisió de la política de contractació de la universitat per al compliment de la llei (3 %)	X	
Universitat d'Edimburg	La política d'igualtat d'oportunitats per a persones amb discapacitat recull tot el procediment de selecció, contractació, adaptació del lloc de treball i avaluació.			Revisió biennal de cada política. Actualment revisió de la política d'igualtat d'oportunitats.	X	
Universitat d'Oxford	Política de reclutament i selecció del personal. Política d'igualtat d'oportunitats inclusives.			Última revisió del DES el dia 8 de juny de 2008 + producció de l'informe anual.	X	
Universitat de Minnesota	Codi de contractació per a tot el personal. Es destina un apartat al personal amb discapacitat.			Revisió anual.	X	
Universitat de Kansas	Política de reclutament i selecció del personal. Guia de bones practiques sobre la contractació i la selecció del personal d'acord amb la no-discriminació i l'acció positiva.			Revisió anual i publicació d'informes (disponibles al portal i a les pàgines web).	X	
Universitat de Florida del Sud	Política de contractació i selecció editada amb el suport de l'Oficina de Diversitat i Igualtat.			Revisió anual i publicació d'informes.	X	
Universitat de Colorado	Codi de contractació per a tot el personal. Es destina un apartat al personal amb discapacitat.			Revisió anual i publicació d'informes (disponibles al portal i a les pàgines web).	X	
Universitat George Mason	Política de contractació i selecció del personal. Dedicar el primer capítol a la discapacitat.			Revisió anual i publicació d'informes. Informes cada dos anys sobre la qualitat del clima laboral entre el personal treballador.	X	

(Continuació)

Universitat Luterana del Pacífic	Política de contractació i selecció del personal. En línies generals es refereix a la discapacitat al llarg de tots el textos.		X	
Universitat Complutense de Madrid	—	—		
Universitat Autònoma de Madrid	—	—		
Universitat d'Alacant	—	—		
Universitat de València	Política de contractació específica per a personal amb discapacitat. 7 % de places reservades per a treballadors i treballadores amb discapacitat als serveis públics.	—	X	
Universitat de Cadis	—	—		
Universitat de Jaén	—	—		
Universitat de Màlaga	—	—		
Universitat Pablo de Olavide	—	—		
Universitat del País Basc	—	—		
Universitat Autònoma de Barcelona	—	—		
Universitat de Barcelona	—	—		
Universitat Politècnica de Barcelona	—	—		

## Eix 6. Política universitària

Novament, les millors pràctiques les trobem en les universitats del Regne Unit. Cal tenir en compte, com s'ha explicat en apartats anteriors, que les universitats del Regne Unit i d'Irlanda tenen l'obligació legal de formular un pla general d'atenció a la discapacitat dins els seus centres (*disability equality scheme, DES*); per aquesta raó les seves actuacions són les pioneres en gairebé tots els àmbits d'actuació. La Universitat de Dublín Trinity College i la Universitat d'Edimburg presten atenció específica a cadascun dels col·lectius.

Entre les universitats estatunidenques podem destacar la Universitat de Florida del Sud, que ha desenvolupat una política concreta de discapacitat i adaptacions i a més disposa d'un pla d'avaluació de l'impacte de les diverses polítiques universitàries sobre la igualtat d'oportunitats. D'aquesta manera, garanteix que les polítiques d'igualtat tinguin caràcter transversal.

Pel que fa a les universitats espanyoles, destaca la del País Basc, que és l'única que destina un capítol sencer dels estatuts a les persones amb discapacitat. En segon lloc, mereix de ser esmentada la Universitat de València, que ha desenvolupat plans d'acció per a l'accessibilitat electrònica, l'accessibilitat física i un pla director per a la integració de les persones amb discapacitat. Finalment, la Universitat Autònoma de Barcelona ha desenvolupat un reglament d'igualtat d'oportunitats per a les persones amb necessitats especials en el qual es preveuen els drets i les responsabilitats tant del col·lectiu amb discapacitat com de les institucions universitàries.

**TAULA 6. POLÍTQUES UNIVERSITÀRIES (ALUMNAT, PAS I PDI)**

Universitats	Eix 6. Política universitària					
	Alumnat			PAS i PDI		
	Capítols	Articles	Plans / Política	Capítols	Articles	Plans / Política
Universitat de Dublín Trinity College	Cap. 5 (sencer). Pla d'accés i igualtat [accés].	—	Pla d'accés i igualtat de la Universitat. Carta dels drets dels estudiants amb discapacitat.	Cap. 6 i 7 (sencers). Pla d'accés i igualtat [ocupació i representació en els òrgans de govern]	—	Pla d'accés i igualtat. Política d'igualtat d'oportunitats. Política d'igualtat d'oportunitats en la contractació del personal. Política específica d'igualtat d'oportunitats en la contractació del personal amb discapacitat.
Universitat d'Edimburg	Cap. 2 (sencer). Política d'igualtat d'oportunitats per a persones amb discapacitat [accés, pla d'estudis, altres serveis].	—	Política específica sobre igualtat d'oportunitats per a persones amb discapacitat a la universitat (2004). Declaració de drets dels estudiants amb discapacitat. Codi de pràctiques sobre la igualtat i la diversitat en l'alumnat. Pla d'acció global (DES).	Cap. 3 (sencer). Política d'igualtat d'oportunitats per a persones amb discapacitat [accés, reclutament, ajudes a l'ocupació, altres serveis].	Art. 5 Política d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació.	Política específica sobre igualtat d'oportunitats per a persones amb discapacitat a la universitat (2004). Política d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació. Pla d'acció global (DES).
Universitat d'Oxford	Codi de pràctiques d'accés d'estudiants amb discapacitat.	—	Pla d'acció global (DES). Declaració d'igualtat d'oportunitats i diversitat per a la inclusió. Política d'igualtat d'oportunitats inclusives.	Cap. 2 (sencer). Política d'igualtat d'oportunitats inclusiva. Cap. 3,4,5. Política de reclutament i selecció del personal.	—	Pla d'acció global (DES). Declaració dels drets del personal amb discapacitat. Declaració d'igualtat d'oportunitats i diversitat per a la inclusió. Política de reclutament i selecció del personal. Política d'igualtat d'oportunitats inclusives.

(Continuació)

Universitat de Minnesota	—	Art. 3 i 4. Política d'igualtat d'oportunitats.	Declaració de les persones amb discapacitat. Política de diversitat, igualtat d'oportunitats i acció positiva. Pla d'igualtat d'oportunitats. Política específica per a estudiants amb discapacitat (accés, adaptacions i seguiment).	—	Art. 1 i 2 (sencers). Política de diversitat, igualtat d'oportunitats i acció positiva.	Declaració de les persones amb discapacitat. Política de diversitat, igualtat d'oportunitats i acció positiva. Pla d'igualtat d'oportunitats.
Universitat de Kansas	—	—	Pla d'accessibilitat universal. Pla d'acció positiva. Política de no-discriminació.	—	Art. 3 (sencer). Política de selecció i contractació de personal.	Pla d'accessibilitat universal. Pla d'acció positiva. Política de no-discriminació. Política de selecció i contractació del personal.
Universitat de Florida del Sud	Apartat c. Política de discapacitat i adaptacions. Capítol d'elaboració dels impactes. Capítol 4 de la política d'inclusió de l'ús dels espais universitaris.	Art. 3.2. Política de diversitat i igualtat.	Política universitària de diversitat i igualtat d'oportunitats. Política de discapacitat i adaptacions. Pla d'elaboració dels impactes de la igualtat d'oportunitats sobre els programes acadèmics. Pla d'acció positiva. Política d'inclusió sobre l'ús dels espais universitaris (accessibles per a tothom).	Apartat b. Política de discapacitat i adaptacions. Cap. 3, pla d'elaboració dels impactes. Cap. 4, política d'inclusió de l'ús dels espais universitaris. Cap. 1, política de selecció i contractació del personal.	Art. 3.2. Política de diversitat i igualtat.	Política universitària de diversitat i igualtat d'oportunitats. Política de discapacitat i adaptacions. Pla d'elaboració dels impactes de la igualtat d'oportunitats sobre els programes acadèmics. Pla d'acció positiva (tot). Política d'inclusió sobre els usos dels espais universitaris (accessibles per a tothom). Política de selecció i contractació de personal.

(Continuació)

Universitat de Colorado	Cap. 3. Política d'igualtat d'oportunitats i acció positiva. Preàmbul de la declaració de no-discriminació.	—	Política d'accés a la formació per a persones amb discapacitat. Política d'igualtat d'oportunitats i acció positiva. Pla d'accessibilitat al campus. Protocol d'acció sobre la diversitat en la universitat. Declaració de no-discriminació.	Cap. 2, política d'igualtat d'oportunitats i acció positiva. Preàmbul de la declaració de no-discriminació.	—	Política d'accés a la formació per a persones amb discapacitat. Política d'igualtat d'oportunitats i acció positiva. Pla d'accessibilitat. Protocol d'acció sobre la diversitat a la universitat. Declaració de no-discriminació. Pla d'acció positiva a cada facultat ( <i>Faculty Action Plan</i> ).
Universitat George Mason	Apartat 1203. Política de no-discriminació sobre les adaptacions segons la discapacitat.	—	Política de no-discriminació. Política d'igualtat d'oportunitats i acció positiva. Declaració d'accessibilitat. Pla d'ajustaments raonables per a estudiants amb discapacitat.	Apartat 1. Política de contractació i selecció del personal.	—	Política de no-discriminació. Política d'igualtat d'oportunitats i acció positiva. Declaració d'accessibilitat. Pla d'ajustaments raonables per a estudiants amb discapacitat. Política de contractació i selecció del personal.
Universitat Luterana del Pacífic	—	—	Protocols per a la no-discriminació per raó de discapacitat entre l'alumnat. Política de no-discriminació. Política d'igualtat d'oportunitats en l'educació. Política d'igualtat d'oportunitats, acció positiva, discapacitat i assetjament sexual. Política d'utilització d'un llenguatge integrador dins la universitat.	—	—	Política de no-discriminació. Política d'igualtat d'oportunitats, acció positiva, discapacitat i assetjament sexual. Política d'utilització d'un llenguatge integrador dins la universitat.
Universitat Complutense de Madrid	—	Art. 113 pels drets dels estudiants.	Estatut universitari.	—	Art. 209, disposició addicional sèptima.	Estatut universitari. Pla d'integració per a les persones amb discapacitat a la UCM.

(Continuació)

Universitat Autònoma de Madrid	—	—	Protocol d'atenció a la discapacitat. Estatut universitari.	—	—	Protocol d'atenció a la discapacitat. Estatut universitari.
Universitat d'Alacant	—	—	Normativa l'accessibilitat al web. Acord de la junta de Govern de la UA (28.2.1997) sobre el programa d'assessorament i normativa d'adaptació d'exàmens per a alumnes amb discapacitats físiques i sensorials. Estatut universitari.	—	—	Normativa d'accessibilitat al web. Estatut universitari.
Universitat de València	—	Art. 4.1 i 4.2. Normes d'ús d'intèrprets de llengua de signes. Art. 10 i 190 de l'apartat 4 de l'Estatut universitari.	Pla d'accessibilitat electrònica i física. Normativa de la Delegació per a la Integració de Persones amb Discapacitat. Pla director per a la integració de persones amb discapacitat. Estatut universitari.	—	Art. 4.1 i 4.2 Normes d'ús d'intèrprets de llengua de signes. Art. 10 i 190 de l'apartat 4 de l'Estatut universitari.	Resolució d'ajuts per al personal docent i investigador amb discapacitat. Reglament de mesures per a la integració del PDI amb discapacitat. Pla d'accessibilitat electrònica i física. Normativa de la Delegació per a la Integració de Persones amb Discapacitat. Pla director per a la integració de persones amb discapacitat. Estatut universitari.
Universitat de Cadis	—	—	Estatut universitari.	—	—	Estatut universitari. Compromís de la Universitat de Cadis amb la integració de les persones amb discapacitat en els àmbits docent, investigador i laboral.
Universitat de Jaén	—	Art. 120 de l'Estatut universitari.	Estatut universitari. Pla estratègic de la Universitat de Jaén, 2003-2010. Normativa sobre l'atenció a l'estudiant amb discapacitat a la Universitat de Jaén.	—	Art. 120 de l'Estatut universitari.	Estatut universitari. Pla estratègic de la Universitat de Jaén, 2003-2010. Normativa sobre l'atenció a l'estudiant amb discapacitat a la Universitat de Jaén.
Universitat de Màlaga	—	—	Estatut universitari.	—	—	Estatut universitari.

Universitat Pablo de Olavide	—	—	Estatut universitari.	—	—	Estatut universitari.
<i>Continuació</i>						
Universitat del País Basc	Cap. V (sencer).	—	Estatut universitari.	Cap. V (sencer).	—	Estatut universitari.
Universitat Autònoma de Barcelona	—	—	Reglament d'igualtat d'oportunitats per a les persones amb necessitats especials.	—	—	Reglament d'igualtat d'oportunitats per a les persones amb necessitats especials.
Universitat de Barcelona	—	Art. 4.2 de l'Estatut universitari.	Estatut universitari.	—	Art. 4.2 de l'Estatut universitari.	Estatut universitari.
Universitat Politècnica de Barcelona	—	—	Estatut universitari.	—	—	Estatut universitari.



## Les millors pràctiques

Un cop revisat l'estat de la qüestió en matèria de polítiques universitàries inclusives passarem a perfilar un model ideal d'atenció i suport a les persones amb discapacitat que, prenent com a marc de referència les disposicions legals vigents, aspiri a no negligir aquells aspectes o mesures que queden oblidats o descuidats i ofereixi un suport de qualitat que reculli particularitats associades a cada tipus de discapacitat i a cadascun dels col·lectius universitaris: alumnat, personal acadèmic i personal d'administració i serveis. És indispensable, a més, que les polítiques d'inclusió tinguin caràcter institucional i, per tant, no depenguin dels sentiments individuals de solidaritat.

**TAULA 7. PROPOSTA DE MESURES**

<b>Eix 1. Sensibilització i creació d'un estat d'opinió</b>	
<b>Mesura</b>	
<b>General</b>	<p>Incloure les problemàtiques derivades de les discapacitats en els cursos de formació del personal acadèmic i el d'administració i serveis.</p> <p>Fer una guia sobre les condicions d'accessibilitat, serveis i drets que la comunitat posa a disposició de les persones amb discapacitats.</p> <p>Crear un cens propi d'alumnat i personal treballador per tal de tenir un coneixement acurat de la situació de les persones amb discapacitat a la UAB.</p> <p>Fomentar associacionisme entre persones del col·lectiu. Garantir-ne la presència en òrgans de representació i de govern per tal que també es prengui el seu punt de vista.</p>
<b>Alumnat</b>	<p>Incloure en la informació de matriculació la referent als serveis i drets de l'alumnat amb discapacitats.</p> <p>Fer una oferta de crèdits de lliure elecció destinada a difondre entre l'alumnat les problemàtiques derivades de les discapacitats i les polítiques d'inclusió social.</p>
<b>Personal acadèmic i personal d'administració i serveis</b>	<p>Organitzar cursos de formació i sensibilització sobre discapacitat (amb la condició de participació obligatòria o incentius).</p>

<i>Continuació</i>
<b>Eix 2. L'accessibilitat universal a la universitat</b>
<b>General</b>
<p>Fer respectar l'aparcament en el recinte de la Universitat, garantir que els espais reservats no siguin ocupats per persones sense discapacitat, recurrent, si escau, al servei de grua.</p> <p>En les noves edificacions i reformes dels edificis, aplicar les mesures necessàries per tal de facilitar la mobilitat. (respectar les pautes marcades pels plans d'accessibilitat).</p> <p>Adaptar el portal de la UAB per tal de facilitar-ne la utilització a les persones amb dificultats visuals i, si escau, auditives, i garantir l'accés a la informació de tota la comunitat universitària (respectar les pautes marcades per la Llei de serveis de la societat de la informació i el comerç electrònic).</p> <p>Mantenir el servei de transport intern adaptat i fer un estudi de les necessitats de transport en relació amb les parades i amb l'accés als mitjans de transport adaptats.</p> <p>Identificar els diferents espais del campus en Braille. Senyalitzar les vies d'accés adaptades a totes les ubicacions del campus, assenyalar els recorreguts pels llocs significatius.</p>
<b>Alumnat</b>
Garantir que les aules que utilitzen les persones amb discapacitats s'adaptin a les seves necessitats.
<b>Personal acadèmic i personal d'administració i serveis</b>
Garantir que els llocs de treball estiguin adaptats a les necessitats especials de cada treballador o treballadora.
<b>Eix 3. Serveis</b>
<b>General</b>
<p>Garantir que els serveis que hi ha dins el campus siguin accessibles per a les persones amb discapacitat (òptica, correus, caixers, etc.).</p> <p>Garantir l'assistència tecnològica i la presència d'aules adaptades per a la utilització del servei informàtic.</p> <p>Elaborar un reglament específic d'evacuació en cas d'emergències per a les persones amb discapacitat.</p>
<b>Alumnat</b>
<p>Programa de discriminació positiva en relació amb el servei de biblioteques (més llibres per més temps).</p> <p>Coordinar el servei informàtic amb el servei de biblioteques per a millorar l'atenció a l'alumnat amb discapacitat.</p>
<b>Personal acadèmic i personal d'administració i serveis</b>
Crear una unitat de suport i identificació dels problemes laborals directament relacionats amb els treballadors i treballadores amb discapacitat dins el Departament de Recursos Humans.
<b>Eix 4. Condicions de desenvolupament de l'activitat</b>
<b>General</b>

<b>Continuació</b>
<p>Elaborar plans d'inclusió personalitzats per a alumnat, PDI i PAS, relatius al seu entorn immediat d'activitat.</p> <p>Nomenar una persona de referència per a acollir i atendre les necessitats de les persones amb discapacitats.</p>
<p><b>Alumnat</b></p> <p>Oferir els materials docents en format alternatiu.</p> <p>Quant als exàmens i les condicions de lliurament dels treballs, adaptar-se al temps necessari per a fer les tasques acadèmiques.</p> <p>Nomenar una persona que faci un seguiment de l'alumnat amb discapacitat.</p> <p>Elaborar una guia amb orientacions sobre les adaptacions necessàries en el cas dels diferents tipus de discapacitat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mobilitat física.</li> <li>○ Discapacitat auditiva.</li> <li>○ Discapacitat visual.</li> <li>○ Discapacitat orgànica.</li> <li>○ Discapacitat mental i dificultat en l'aprenentatge.</li> </ul>
<p><b>Personal acadèmic</b></p> <p>Per tal d'afavorir la formació de l'alumnat amb discapacitats, fer una guia sobre les adaptacions docents aplicables per tal de facilitar el seguiment dels estudis de les persones amb discapacitats.</p> <p>Prendre les mesures necessàries per tal d'evitar despesa d'energia: claus d'ordinadors, demanar i tornar els materials de les biblioteques per correu intern.</p>
<p><b>Personal d'administració i serveis</b></p> <p>Elaborar unes guies de referència específiques de cada departament sobre les adaptacions curriculars de l'alumnat i les adaptacions del lloc de treball, en funció de les necessitats específiques de cada facultat.</p>
<p><b>Eix 5. Accés al treball i a la promoció professional</b></p>
<p><b>General</b></p> <p>Garantir que la normativa de la UAB relativa als criteris de selecció, contractació i promoció del personal respecti la llei i que no contingui elements de discriminació indirecta.</p> <p>Centres, departaments, àrees.</p>
<p><b>Alumnat</b></p> <p>Per tal de facilitar l'accés de l'alumnat al treball, crear un servei d'orientació professional.</p> <p>Valorar la possibilitat de crear borses de treball. Incloure polítiques d'igualtat a l'agència de Treball Campus (com a la UPC).</p>

<i>Continuació</i>
<b>Personal acadèmic</b>
Garantir que la normativa de la UAB relativa als criteris de contractació, d'avaluació de currículums i de projectes d'investigació no contingui elements de discriminació indirecta.
<b>Personal d'administració i serveis</b>
Incentivar la contractació de persones amb discapacitat fins a assolir el nivell de places reservades per a aquest col·lectiu. Garantir que la normativa de la UAB relativa als criteris de contractació, d'avaluació de currículums i de projectes d'investigació no contingui elements de discriminació indirecta.
<b>Eix 6. Política universitària</b>
<b>General</b>
Afegir en els acords de planificació interna les polítiques d'inclusió. Garantir el compliment del reglament d'igualtat d'oportunitats per a persones amb necessitats especials de la UAB de l'any 1999. Quan es modifiquin els Estatuts de la UAB, crear un capítol propi sobre la situació de les persones amb discapacitat. Hi ha tres nivells: títol propi, article propi o inclusió en apartats de drets o d'igualtat (la Universitat del País Basc és la referència).

## Documents consultats

### Bibliografia

Casado, D., "Respuesta a la dependencia funcional y agentes", *Revista Española del Tercer Sector*, núm. 3, maig-agost de 2006.

Casado, D. (2001), *Comunicación Social en discapacidad: cuestiones éticas y de estilo*. Ministerio Deber Trabajo y Asuntos Sociales, Real Patronado sobre Discapacidad.

Consejo Económico y Social (2003), *Informe 4/2003. La situación de las personas con discapacidad en España*. Colecciones Informes.

*Convenio marco de colaboración entre la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad*. Madrid, noviembre de 2003.

De Lorenzo, R. (2007), *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid, Alianza Editorial.

Fundación Luis Vives (2008), *Dependencia, Discapacidad y Envejecimiento. VIII edición del máster en Dirección Estratégica de Entidades sin Ánimo de Lucro*.

Generalitat de Catalunya i Consell Interuniversitari de Catalunya (2005), *Projecte: universitat i discapacitat a Catalunya UNI.DIS.CAT*, Barcelona.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Real Patronato sobre Discapacidad (2007), *Libro blanco sobre universidad y discapacidad*.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001), *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)*.

Palacios, A., Romañach, J. (2006), *El modelo de la diversidad: La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Ediciones Diversitas- AIES.

Tezanos, J. F., Díaz Moreno, V. (2006), *Tendencias sociales 1995-2006. Once años de cambios*. Grupo de Estudio sobre Tendencias Sociales. Madrid, Editorial Sistema.

## **Normativa**

### **Àmbit estatal**

Carta comunitària dels drets socials del 1989.

Codi d'accessibilitat de Catalunya del 1994.

Constitució espanyola de 1978.

Conveni marc de regulació entre la Conferència de Rectors d'Universitats Espanyoles (CRUE) i el Comitè Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat (CERMI) del 2003.

Declaració de Salamanca (Conferència Mundial de l'UNESCO sobre Necessitats Educatives Especials: Accés i Qualitat).

Llei d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal (LIONDAU) de 2003.

Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI) de 1982.

Llei de serveis de la societat de la informació i el comerç electrònic de 2002.

Llei orgànica 4/2007 per la qual es modifica la Llei orgànica d'universitats 6/2001.

Llei orgànica d'ordenació general del sistema educatiu (LOGSE) de 1990.

Reial decret 1393/2007, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials.

Reial decret 2271/2004 del Ministeri d'Administracions Públiques pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat.

Reial decret 1971/99, de 23 del desembre, pel qual es regula el reconeixent, les declaracions i la qualificació del grau de minusvalidesa.

## **Àmbit internacional**

### **REGNE UNIT I IRLANDA**

*Equal Opportunities Policy*, declaració de la política sobre discapacitat (2001).

*Employment Equality Act* (1998), integrada en la Llei d'igualtat (2004).

*Disability Discrimination Act* (1995-2005).

*Special Educational Needs and Disability Act* (2001).

### **ESTATS UNITS**

*American with Disability Act* (ADA – 1990).

*Individual with Disabilities Education Act* (IDEA - 1975).

*Rehabilitation Act* (1973).

### **EUROPA I LA RESTA DEL MÓN**

Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (2007).

Declaració de Salamanca promulgada per les Nacions Unides l'any 1994.

Carta comunitària dels drets socials de l'any 1989.

Resolució B4/0985/98, del Parlament europeu, sobre el llenguatge mímic.

## **Recursos i documents electrònics de l'àmbit universitari**

### **Àmbit internacional**

Compendio de las políticas de los Estados miembros en materia de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, elaborado por el Grupo de Alto Nivel sobre Discapacidad (1999): [http://selene.uab.es/observatori-igualtat/PDF/Discapacitats/pol%EDtica\\_UE\\_pers.disc..pdf](http://selene.uab.es/observatori-igualtat/PDF/Discapacitats/pol%EDtica_UE_pers.disc..pdf)

Congreso Europeo sobre Personas con Discapacidad, Madrid:  
<<http://selene.uab.es/observatori-igualtat/PDF/Discapacitats/congreso UE discapacidad.pdf>>

DES d'Edimburg: <<http://www.aaps.ed.ac.uk/regulations/des/des.html>>.

DES d'Oxford:  
<[http://www.brookes.ac.uk/services/hr/eod/disability/disability\\_equality\\_scheme.html](http://www.brookes.ac.uk/services/hr/eod/disability/disability_equality_scheme.html)>.

Foro Europeo de la Discapacidad 1997-2007: diez años luchando por los derechos de las personas con discapacidad: <<http://selene.uab.es/observatori-igualtat/PDF/Discapacitats/UE Foro Declaration final.pdf>>

Rànquing web d'universitats del món:  
<[http://www.webometrics.info/index\\_es.html](http://www.webometrics.info/index_es.html)>.

## **Àmbit estatal**

Comunitat andalusa, guia de recursos per a l'alumnat amb discapacitat de les universitats públiques:

<<http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/descarga/contenidos/ci ce/SSI-3316410/biblioteca/CICE310707/guiderecursos.pdf>>.

Discapnet, document sobre l'accessibilitat dels portals de les universitats espanyoles:

<[http://www.discalpnet.es/documentos/infoaccessibilidad/tema\\_01/pdf/Portales\\_universitarios\\_detallada.pdf](http://www.discalpnet.es/documentos/infoaccessibilidad/tema_01/pdf/Portales_universitarios_detallada.pdf)>.

Universitat Autònoma de Madrid, instruccions per a l'evacuació en cas d'emergència:

<[http://www.uam.es/otros/uamsolidaria/discapacidad/discapacidad\\_protocolo\\_atencion/protocolo\\_atencion\\_personas\\_discapacidad81.pdf](http://www.uam.es/otros/uamsolidaria/discapacidad/discapacidad_protocolo_atencion/protocolo_atencion_personas_discapacidad81.pdf)>.

Universitat Complutense de Madrid, guia d'accessibilitat basada en la detecció i l'eliminació de les barreres arquitectòniques:

<<http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento6217.doc>>.

Universitat Complutense de Madrid, guia pròpia sobre les pautes bàsiques per a facilitar la integració de les persones amb discapacitat a la universitat:

<<http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento4140.pdf>>.

Universitat d'Alacant, protocol de bones pràctiques de tècnics de suport a la discapacitat en la universitat (jornades): <<http://www.ua.es/es/servicios/cae/workshop/mesas.html>>.

Universitat de València, protocol d'accessibilitat electrònica:

<<http://www.uv.es/castellano/informacio/accesibilitat.htm>>.



## Llocs web de referència

Discapnet: <[www.discalpnet.es](http://www.discalpnet.es)>.

Foro de Vida Independiente:

<<http://www.minusval2000.com/relaciones/vidaIndependiente/>>.

IDESCAT: <[www.idescat.cat](http://www.idescat.cat)>.

Instituto Nacional de Estadística (INE): <[www.ine.es](http://www.ine.es)>.

## El procés de documentació

La recerca de les pràctiques portades a terme en les diferents universitats s'ha dut a terme a través d'Internet. Totes les universitats revisades han estat seleccionades a partir del rànquing web d'universitats del món.<sup>27</sup> S'ha pres com a referència la classificació per països i la recerca s'ha fet de manera decreixent des de la primera posició fins a la meitat del rànquing d'universitats per països, llevat de l'Estat espanyol, del qual s'ha revisat tota la llista d'universitats.

La pauta de recerca, en general, ha estat la mateixa en els diferents països analitzats. També s'ha seguit el mateix procediment amb el rànquing per continents. Un cop identificades les millors universitats del món, la documentació s'ha recollit a partir de la utilització de paraules clau en diferents idiomes (a continuació es presenta una llista d'aquestes paraules) o de la utilització del mapa del web en qüestió.

### Paraules clau utilitzades

**Anglès:** equality, observatory, gender, disability office/centre/service/institute, equal opportunity, diversity, university guidelines, equal policies, equality act, disability act, disability policies, equal committee.

**Espanyol:** igualdad, discapacidad, género, oficina/centro/servicio/instituto/unidad de atención a la discapacidad, igualdad de oportunidad, acción positiva, diversidad, discapacidad e universidad, observatorio, políticas de igualdad, planes de igualdad, comités de igualdad, integración/soporte/ayuda a personas con discapacidad.

---

<sup>27</sup> [http://www.webometrics.info/index\\_es.html](http://www.webometrics.info/index_es.html).

**Català:** igualtat, discapacitat, gènere, oficina/centre/servei/institut/unitat d'atenció a la discapacitat, igualtat d'oportunitats, acció positiva, diversitat, discapacitat i universitat, observatori, polítiques d'igualtat, plans d'igualtat, comitès d'igualtat, integració/suport/ajuda a persones amb discapacitat.

## La situació de les persones amb discapacitat

El mètode de treball seguit ha estat combinar el treball qualitatiu i el quantitatiu i, en aquest últim, l'explotació tant de fonts secundàries com de dades generades en el marc de la recerca. Amb la voluntat d'arribar als tres col·lectius hem triangulat la informació de cada estament. Tanmateix, els resultats han estat més fructífers en els casos del personal d'administració i serveis i del personal docent que no pas en el d'estudiants. La majoria de les dades quantitatives s'han obtingut a partir de les mateixes dades de la UAB, a través de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació i l'Àrea d'Afers Acadèmics. Tanmateix, pel que fa a les dades quantitatives a escala nacional i autonòmica, s'han obtingut a partir de l'IDESCAT i de l'INE.

A continuació, mostrem la fitxa descriptiva del treball de camp: qüestionari en línia i entrevista.<sup>28</sup>

	Dades	PDI	PAS	Alumnat
Enviament de qüestionari	n	12	34	119
	% dones	58,3	58,8	53,8
Respostes	n	6	7	27
	% dones	83,3	71,4	74,1
Entrevistes	n	4	3	—
	% dones	75,0	100	—

**Nota: a les dades que s'utilitzen a l'informe hi consten 35 persones del PAS, però tan sols es disposava del contacte de 34 d'aquestes persones.**

Per al treball de camp dels tres col·lectius es va utilitzar un breu qüestionari en línia i, de les persones que hi van participar, per a fer les entrevistes se'n va seleccionar una mostra seguint el criteri d'aconseguir la màxima representativitat possible.

<sup>28</sup> Si bé no s'han pogut fer entrevistes a estudiants, sí que s'ha fet un qüestionari en línia per a aquest col·lectiu, més ampliat que per a la resta.