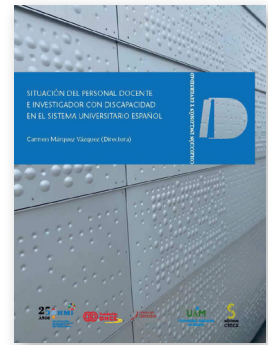


Situación del personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario español

CARMEN MÁRQUEZ VÁZQUEZ (DIR.) (2022)

Madrid. Cinca



Ignacio Campoy Cervera

<icampoy@mdsocialesa2030.gob.es>

Real Patronato sobre Discapacidad. España

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, la Convención) (2006) forma parte de nuestro ordenamiento jurídico desde 2008, y con ella se dio paso a un progreso muy notable en el adecuado reconocimiento y protección de los derechos de las personas con discapacidad. Un progreso conseguido gracias al trabajo, en todos los ámbitos, de las propias personas con discapacidad y las organizaciones que las representan; que ha supuesto una paulatina transformación en la comprensión de la discapacidad y de las soluciones que como sociedad democrática hemos de dar a los retos que se han de afrontar; y que se plasma en cambios normativos para adaptar nuestro ordenamiento al contenido de la Convención y en políticas públicas para ejecutar medidas concretas que lleven a la práctica la protección real de los derechos de las personas con discapacidad. Así, ejemplos significativos y recientes de dicho progreso son la *Ley Orgánica 2/2020, de 16 de diciembre, de modificación del Código Penal para la erradicación de la esterilización forzada o no consentida de personas con discapacidad incapacitadas judicialmente*, con la que se daba por fin respuesta adecuada a una histórica reclamación social; la *Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica*, en respuesta al enorme cambio que suponía el artículo 12 de la Convención; o la más reciente aprobación por el Gobierno, el 30 de noviembre de 2022, a través de la Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad, del primer *Plan Nacional de Bienestar Saludable de las Personas con Discapacidad*, con una dotación presupuestaria de casi 140 millones de euros.

No obstante, queda mucho por hacer para conseguir identificar y eliminar todas las barreras que existen en nuestra sociedad para conseguir que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con las demás personas. Por poner de nuevo ejemplos significativos, no es de recibo que todavía a día de hoy nuestro propio texto constitucional, en su artículo 49, se refiera a las personas con discapacidad como “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”; así como no lo es que en España se siga violando grave y sistemáticamente el derecho a la

Revista Española de Discapacidad,
10(2), 253-256.



educación (inclusiva)¹, como lo señaló el propio Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad en su *Informe de la investigación relacionada con España bajo el artículo 6 del Protocolo Facultativo, CRP-D/C/20/3*, de junio de 2017, sobre la educación en España, explícitamente en su párrafo 80.

La razón última de la permanencia de esas barreras se ha de buscar en la persistencia en nuestra sociedad de muchos mitos, prejuicios y estereotipos discriminatorios hacia las personas con discapacidad que tienen hondas raíces, al menos desde el modelo médico o rehabilitador. Pero frente a esas barreras, mitos y prejuicios, es necesario mantener la visión propia del modelo de los derechos humanos, conforme a la que se ha de reconocer la igual dignidad intrínseca de todas las personas y garantizar que todas las personas puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

Esa compleja realidad, configurada por la pervivencia de estereotipos, mitos y prejuicios discriminatorios respecto a las personas con discapacidad, junto a la necesidad de superarlos conforme a la cultura de los derechos humanos, y la consiguiente existencia de barreras y avances en el reconocimiento y efectiva protección de los derechos de las personas con discapacidad, se manifiesta de forma evidente en nuestro actual sistema universitario, y en un grado todavía superior si es que nos referimos a su personal docente e investigador (en adelante PDI). No obstante, o quizás precisamente como consecuencia y también causa de esa compleja realidad, hay todavía una acusada falta de conocimiento de la que es vivida por las personas con discapacidad cuando quieren acceder al sistema universitario y trabajar en el mismo como parte de su PDI. Y es precisamente para colmar esa importante laguna que adquiere toda su importancia este libro dirigido por la profesora Carmen Márquez, *Situación del personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario español*.

En ese sentido, el libro está destinado a ser una referencia imprescindible tanto para conocer cuál es la realidad que viven las personas con discapacidad en el acceso y el ejercicio de las funciones docentes e investigadoras en nuestras universidades públicas o privadas; cuanto para ayudarnos a determinar cómo tenemos que avanzar para realizar una política universitaria que sea respetuosa con los derechos de las personas con discapacidad conforme al modelo de los derechos humanos de la Convención.

La gran trayectoria investigadora de Carmen Márquez sobre esta misma materia² le situaba en una posición óptima para poder dirigir un equipo de investigación³ con el que afrontar la difícil tarea no sólo de conocer la situación del personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario español, como reza el título, sino también de desentrañar las causas de esa situación y poder apuntar indicaciones claras y concretas sobre cómo actuar para transformar esa situación actual en una en la que se respeten plenamente los derechos de las personas con discapacidad y se consiga configurar un sistema universitario más justo y eficiente en la consecución de sus objetivos docentes e investigadores.

La investigación realizada para abordar tan difícil e importante empresa acierta en compaginar la aproximación teórica que aporta el análisis de las políticas universitarias y medidas de trato igualitario y apoyo implementadas para hacer posible el acceso, la participación y el desarrollo profesional del PDI con disca-

1. El denominado derecho a la educación inclusiva no es más que una forma de entender cómo se ha de garantizar que todos los niños y niñas puedan alcanzar los fines básicos que identifican el derecho a la educación como derecho humano. Es interesante recordar, en este sentido, que el título del artículo 24 de la Convención es, simplemente, "Educación", aclarando en su primer párrafo que es con miras a hacer efectivo el derecho a la educación, en este caso de las personas con discapacidad, sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, que "los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida".

2. Como lo demuestran sus dos trabajos previos (Márquez, 2020, 2021).

3. Que ha estado formado en esta ocasión, junto a la propia Carmen Márquez, por José Antonio Rueda Monroy, Sergio Sánchez Fuentes, María Yolanda González Alonso, Elena Ortega Alonso y Elena Fraj Herranz.

pacidad, realizado desde el estudio de la doctrina científica y la normatividad existente junto a una encuesta online pasada a los vicerrectores de PDI y Ordenación Académica de las diferentes universidades; con la aproximación práctica que aporta el desarrollo y análisis de las entrevistas semiestructuradas realizadas al propio PDI con discapacidad, en sus diferentes figuras profesionales, o becarios/as del Ministerio, para conocer de primera mano el imprescindible aporte de las experiencias y reflexiones de las propias personas con discapacidad. Una investigación que, de esta manera, finalmente ha contado con la participación de 29 universidades públicas y 10 privadas, y 40 personas con discapacidad, PDI o becarios/as de investigación.

El resultado de esta pionera investigación y estudio en nuestro país es una magnífica radiografía de la realidad que viven las personas con discapacidad que quieren desarrollar una carrera profesional en nuestras universidades como docentes e investigadores/as. En el desarrollo del libro se pueden apreciar perfectamente las antedichas oposiciones existentes en nuestra sociedad entre los correspondientes avances normativos y políticas universitarias, con ejemplos concretos de medidas que suponen recursos de apoyo en su trayectoria profesional, junto a las barreras a las que todavía se siguen enfrentando, algunas de las cuales incluso todavía se han de identificar adecuadamente. En este sentido, un aprendizaje del libro es la comprensión de la necesidad que existe, primero de tener un mejor conocimiento de la realidad vivida por las personas con discapacidad, porque las universidades siguen incumpliendo la recomendación que en 2017 hacía la propia Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, y que tan relevante sería en este sentido, de tener reglamentos internos de regulación de medidas de apoyo, de acceso, de adaptación de los puestos de trabajo y para el desarrollo de la función docente e investigadora del PDI con discapacidad; después, de identificar las barreras a las que se enfrentan, como es el incumplimiento por las universidades del mandato legal de garantizar cuotas de reserva de plazas a favor de las personas con discapacidad, lo que incluso se traduce en un retroceso en los últimos años respecto a la misma existencia de PDI con discapacidad, que actualmente es sólo el 0,6% del PDI de las universidades públicas y del 0,2% en las privadas y, finalmente, de eliminar esas barreras y garantizar el cumplimiento de medidas que permitan construir una universidad inclusiva.

Y también conforme a lo que antes se apuntaba, en el libro queda claro que las barreras que ha de enfrentar el PDI con discapacidad y que son causa de su discriminación en el ámbito universitario, se relacionan directamente con mitos, estereotipos y prejuicios existentes hacia las personas con discapacidad, ente los que adquiere un especial protagonismo el capacitismo, conforme al que se supone que las personas con discapacidad, especialmente con discapacidad intelectual, no van a poder desempeñar adecuadamente las funciones propias de las labores docente e investigadora; y que adquieren una dimensión diferente cuando se unen a otros que afectan a otros grupos poblacionales, como es el de las mujeres, derivando en una discriminación interseccional y el consiguiente perjuicio para las mujeres con discapacidad en las universidades españolas. Mitos, estereotipos y prejuicios frente a los que se hace necesario seguir extendiendo la cultura de los derechos humanos, que en el ámbito que nos ocupa supone reconocer la enorme valía de la incorporación y desarrollo de la diversidad en nuestras universidades, a través de la plena incorporación de las personas con discapacidad en las carreras profesionales como docentes e investigadores/as; entendiendo que con la misma no sólo se garantiza que estas personas puedan alcanzar sus propios planes de vida en el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones, sino que también se consigue ser más eficaces en el cumplimiento de los objetivos docentes e investigadores que la universidad tiene establecidos para mejorar la sociedad a la que sirve, consiguiendo que todas las personas se vean beneficiadas con ello.

Por todo ello hay que celebrar la investigación realizada y la publicación de este estudio sobre la *Situación del personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario español*, porque gracias

al mismo podemos tener un conocimiento basado en la ciencia sobre los pasos que se han dado para incorporar el modelo de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en nuestro sistema universitario pero, sobre todo, porque nos permite ver claramente todo lo que todavía nos queda por hacer para que dicha incorporación sea real y efectiva, para que las personas con discapacidad puedan realmente desarrollar una carrera docente e investigadora en nuestras universidades y podamos todos beneficiarnos con ello. En este sentido, adquiere precisamente toda su importancia el capítulo final del libro, titulado “demandas del PDI al sistema universitario”, en el que la propia directora de la investigación y su equipo apuntan medidas concretas, basadas en la sólida investigación realizada, para avanzar en esa mejora de nuestras universidades, en una mayor justicia social y en la necesaria expansión del modelo de los derechos humanos.

Referencias bibliográficas

- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2017). *Informe de la investigación relacionada con España bajo el artículo 6 del Protocolo Facultativo (CRPD/C/20/3) sobre la educación en España*. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- España. Ley Orgánica 2/2020, de 16 de diciembre, de modificación del Código Penal para la erradicación de la esterilización forzada o no consentida de personas con discapacidad incapacitadas judicialmente. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de diciembre de 2020, núm. 328, pp. 115646-115649. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/16/2>.
- España. Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de septiembre de 2021, núm. 132, pp. 1-66. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/06/02/8/con>.
- Márquez, C. et al. (2020). *Inclusión del Personal Docente e Investigador con discapacidad en el sistema universitario en España. I Informe de Resultados y Recomendaciones*. Fundación ONCE, Fundación Universidad Autónoma de Madrid, Fundación Derecho y Discapacidad y CERMI.
- Márquez, C. (2021). El compromiso de las universidades públicas españolas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Anales de derecho y discapacidad*, (6), 105-122.
- Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. ONU. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.