

**PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE LA ANECA**

***Justificación:***

La ANECA es la agencia nacional encargada de valorar y acreditar la capacitación del personal docente e investigador de las universidades españolas. En esta tarea y con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en la aplicación de valoración, la ANECA aprobó en 2019 un documento para tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la normativa europea relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

De la misma manera y con el mismo propósito se propone ahora una serie de acciones para tener en cuenta y garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en los procesos de acreditación. Todo ello en cumplimiento de la Convención de Naciones Unidas de las Personas con Discapacidad y Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Con el objetivo de que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus derechos políticos y civiles de manera efectiva se han venido aprobando en

nuestro país una serie de normas en las dos últimas décadas, que han avanzado en el diseño de políticas públicas y acciones de carácter promocional. En el ámbito universitario siguen existiendo barreras y obstáculos que dificultan el acceso de las personas con discapacidad a la comunidad universitaria, en la condición de personal docente e investigador (PDI). Los datos son concluyentes y señalan que la discapacidad está infrarrepresentada en este ámbito profesional. La plena igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad es un objetivo aún no alcanzado en la Universidad española, ni en el acceso de los jóvenes con discapacidad a la educación superior, ni en el acceso de las personas con discapacidad a personal docente e investigador.

Los datos así lo indican: el porcentaje actual de personal docente e investigador con discapacidad en las Universidades españolas es solo del 0,4 %, mientras que el objetivo que establece nuestra legislación laboral y de acceso al empleo público es alcanzar una ratio del 2 %. Esto significa que la Universidad no ha realizado ni siquiera la cuarta parte del esfuerzo que le corresponde para incluir a las personas con discapacidad.

El artículo 49 de la Constitución, mandata sin embargo a los poderes públicos a realizar una política de integración de las personas con discapacidad y amparar especialmente a estas personas para el disfrute de los derechos fundamentales que la propia Constitución otorga a todos los ciudadanos. En coherencia con esta previsión constitucional, la Disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica de Universidades (LOU) contempla la inclusión de las personas con discapacidad en las Universidades, tanto públicas como privadas, así como promover acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria.

A partir de las previsiones constitucionales y de la legislación orgánica universitaria, se consideran necesarias medidas adicionales de acción positiva, para que el acceso de las personas con discapacidad al ámbito profesional PDI no resulte en la práctica, imposible o sumamente difícil, sea por prejuicios del entorno, por falta de medios o de recursos de apoyo, o por prácticas discriminatorias directas o indirectas.

El objetivo de aplicar el principio de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en su carrera académica e investigadora es conseguir que se incremente progresivamente el porcentaje de personas con discapacidad que acceden a la condición de personal docente e investigador de las Universidades españolas. Es una tarea que implica valorar esta circunstancia adecuadamente en todo el proceso, incluido el proceso inicial de formación y acreditación que realizan de manera autónoma las agencias de calidad y de acreditación.

Hay que recordar además que el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), cuyo texto refundido ha sido aprobado por el Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, es la norma de cabecera de las relaciones de empleo público, y contiene lo que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, además de las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Promover y garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidades es un mandato legal directamente aplicable a las Universidades públicas. El artículo 2.1. e), incluye en su ámbito de aplicación a las universidades públicas. El artículo 59 del EBEP es explícito al marcar como objetivo legal el de conseguir que el dos por ciento de los efectivos totales de cada Administración Pública sean personas con discapacidad. Para alcanzar este objetivo, la ley dispone que en cada Oferta de Empleo Público (OEP) se reserve un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Estas previsiones del artículo 59 del EBEP vinculan también a las universidades públicas, puesto que su personal docente e investigador está

integrado a todos los efectos en la categoría del empleo público, desde una perspectiva tanto jurídica como presupuestaria y organizativa.

**Para conseguir todo esto, se requiere adoptar las medidas necesarias para que la discapacidad no penalice a las personas en sus procesos formativos y de acreditación, para optar a la contratación de personal docente e investigador.**

En este momento existe sólo una ratio de personal PDI con discapacidad de un 0,4 %, cuando el objetivo que estipula nuestra legislación es llegar al 2 por ciento. Por tanto, la Universidad es el único subsector de empleo público donde las personas con discapacidad no cuentan con un cupo de plazas reservadas ni con una presencia garantizada, a pesar de la formación y experiencia de los universitarios con discapacidad.

La necesidad de adoptar medidas de acción positiva para tener en cuenta las circunstancias de las personas con discapacidad en los procesos de evaluación y acreditación viene siendo reclamada por el movimiento cívico español de la discapacidad, articulado en torno al Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

***Propuestas:***

1.Establecer una casilla en los indicadores que recogen la solicitud de acreditación de la ANECA la condición de personas con discapacidad (con una discapacidad legalmente reconocida de al menos del 33%, como establece la norma). Esto permitirá tener en cuenta la discapacidad en su proceso de valoración de méritos y conocer de manera estadística las personas con discapacidad acreditadas en las diferentes modalidades y en las diferentes áreas de conocimiento.

Las categorías adecuadas si se desea especificar la discapacidad serían: discapacidad física, orgánica, del desarrollo, visual, auditiva y psicosocial.

2. Eximir a las personas con discapacidad de los méritos de estancias en el extranjero. La justificación es que en algunos casos, como consecuencia de la discapacidad, las personas con discapacidad no pueden realizar largas estancias fuera de su domicilio. En estos casos se propone que estas personas obtengan la máxima puntación para no ser penalizados en el cómputo total.

3. No considerar como negativo posibles lagunas en la trayectoria académica e investigadora o periodos más amplios en su culminación de las personas con discapacidad, ya que a veces por circunstancias ligadas a la discapacidad, las personas deben de hacer frente a bajas por tratamientos médicos o de rehabilitación o recuperación física o psicosocial.

4. Tener en cuenta acciones positivas en algunos otros apartados para los puntos mínimos exigidos, cuando se acrediten circunstancias que objetivamente no minimicen los méritos y capacidades globales demostradas por las personas con discapacidad solicitantes.

Octubre, 2020.

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)