



APUNTES PARA LA INCLUSIÓN EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

¿Qué es una Universidad Inclusiva?

María García-Cano Torrico
Mariana Buenestado Fernández
Pilar Gutiérrez Arenas
María López González
Azahara Naranjo de Arcos

Colección Diversidad
Servicio de Atención a la Diversidad
Unidad de Educación Inclusiva (UNEI)



ISBN: 978-84- 697-3518- 3
2017

Autoría: María García-Cano Torrico (dir); Mariana Buenestado Fernández,
Pilar Gutiérrez Arenas, María López González y Azahara Naranjo de Arcos.

Colección Diversidad.

Servicio de Atención a la Diversidad, Unidad de Educación Inclusiva
Facultad de Ciencias de la Educación
Avda. San Alberto Magno s/b
Universidad de Córdoba
Córdoba (España)



UNIVERSIDAD D CORDOBA

INDICE

PRÓLOGO PG. 4 ▶

1. REFERENTES CRONOLÓGICOS DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA PG. 10 ▶

2. ¿QUÉ ES Y POR QUÉ ES IMPORTANTE CONSTRUIR UNIVERSIDADES INCLUSIVAS?
PG. 14 ▶

3. DE LOS DISCURSOS A LAS PRÁCTICAS: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LA
UNIVERSIDAD PG. 24 ▶

3.1 Los servicios de Atención a la Diversidad PG. 27 ▶

3.2 Los Planes de Acción Tutorial PG. 29 ▶

3.3 Programas de apoyo entre iguales PG. 33 ▶

3.4 Programa Campus Inclusivos, Campus sin Límites PG. 36 ▶

3.5 El Sello Bequal: el sello de la discapacidad organizada PG. 37 ▶

4. EL SERVICIO DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y LA UNIDAD DE EDUCACIÓN
INCLUSIVA EN LA UCO PG. 41 ▶

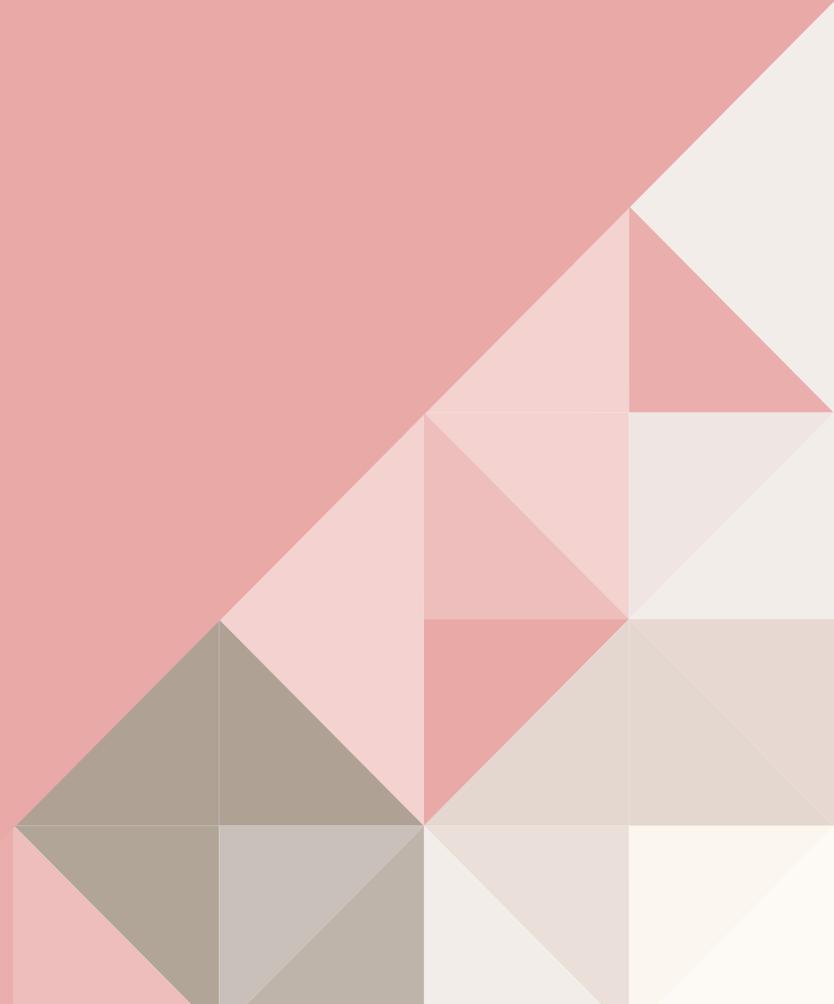
5. GLOSARIO PG. 44 ▶

6. RECURSOS WEB PG. 49 ▶

7. MARCO NORMATIVO, DOCUMENTOS DECLARATIVOS Y TRATADOS
INTERNACIONALES. PG. 57 ▶

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS PG. 59 ▶

PRÓLOGO



El equipo de trabajo de este documento entiende la Inclusión desde la pluralidad y la participación, por ello decidimos que la mejor manera de prologar este ejemplar era visibilizando diversas voces de nuestra Universidad.

Agradecemos esta colaboración a quienes aceptaron nuestra invitación y nos han ofrecido sus testimonios, exponiendo **qué significa para ellos y ellas una Universidad Inclusiva.**

**JOSÉ CARLOS GÓMEZ VILLAMANDOS,
Rector de la Universidad de Córdoba**

Para mí una universidad inclusiva es una universidad que está comprometida con la sociedad. Es una universidad que, además de impartir una docencia de calidad y de producir la mejor de las investigaciones, asume el mandato social de ser una referencia de valores y progreso humano.

Una universidad inclusiva ha de gestionarse de manera democrática y transparente, ofreciendo una igualdad de oportunidades a todas las personas que accedan a ella. Pero además de garantizar la equidad de quienes forman parte de la comunidad universitaria, mi ideal de universidad inclusiva, es aquella capaz de poner en marcha mecanismos proactivos de búsqueda de personas diversas, y entre ellas las personas con discapacidad, ofreciendo un entorno acogedor que facilite los apoyos necesarios para que alcancen el máximo desarrollo de sus potencialidades.

En la actual sociedad multicultural la diversidad es un hecho insoslayable. Si apostamos por la inclusión de la diversidad en nuestra institución, entendida como sinónimo de enriquecimiento y pluralidad, estaremos avanzando hacia una Educación Superior que aporta buenos profesionales, al tiempo que forma una ciudadanía crítica capaz de emprender modelos de convivencia justos y equitativos. En definitiva, una universidad inclusiva es una universidad mejor.

**ROSARIO MÉRIDA SERRANO,
Vicerrectora de Vida Universitaria y Responsabilidad Social**

Cuando se me plantea esta pregunta siento cierto desconcierto; sé cuándo un contexto es inclusivo, pero me cuesta más trabajo definirlo. Lo haré por tanto desde mi piel y mis emociones.

Una universidad inclusiva es aquella que no produce rechazo a quienes la conocen, aquella que es capaz de ayudar a superar los miedos e inseguridades que una persona diferente siente, por el hecho de serlo. Es una universidad que independientemente de la/s diferencia/s que tenga quien la habita (orientación sexual, capacidad cognitiva, sensorial o física, origen étnico, económico, sociocultural o condición de género) hace posible que se sienta una persona capaz, porque le ofrece un entorno de acogida, dignidad, aceptación y valoración.

Es portanto, un contexto académico amable, que ofrece los ajustes y los apoyos necesarios para permitir que la igualdad de oportunidades ante el estudio y el desarrollo social y personal se produzcan de forma natural.

Pero además de ofrecer oportunidades a las personas diferentes, luchando para que no se conviertan en desigualdades, una universidad inclusiva es aquella que siente orgullo institucional cuando acoge la diversidad y pluralidad humana. Es una universidad que está convencida de que la excelencia, además de perseguir la mejor preparación académica y profesional, debe apostar por una formación humanizadora sustentada en la igualdad, la justicia social y la solidaridad.

FRANCISCO ALÓS CÍVICO

Coordinador del Servicio de Atención a la Diversidad

6 Una Universidad Inclusiva es aquella que tiene como seña de identidad, y por tanto como marco conceptual y filosófico, el reconocimiento de la diversidad entre sus miembros. De forma específica, ha de tener una singular sensibilidad por el apoyo a aquellos grupos de especial vulnerabilidad o que presentan un cierto riesgo de experimentar exclusión social. Aunque, dada esta admirable sensibilidad con estos colectivos, de la misma manera se ha de promover y favorecer las potencialidades, en el ámbito universitario, de todos sus miembros, más allá, de las características específicas de dichos grupos. De igual forma, se han de generar instrumentos y diseñar estrategias para promover la participación activa de sus miembros. El fin último ha de ser, como no puede ser de otra manera, conseguir de forma progresiva que todos sus miembros se sientan parte integrante en la construcción de la Universidad, ahora, siendo esta de facto: Inclusiva.

MARÍA GARCÍA-CANO TORRICO,

Directora de la Unidad de Educación Inclusiva

El concepto de educación inclusiva es un concepto que me interpela de forma personal y profesional. Es un término que me invita a pensar en el cambio, me provoca hacia la experimentación de otras formas de hacer y pensar mis relaciones con los estudiantes y también con el conocimiento. Me estimula para provocar la transformación de lo que hago como docente y como colega de forma cotidiana, aquello que ideo como rito, casi de forma involuntaria, irreflexiva, de todo lo que asumo como convicción irremediable.

Vivir una universidad inclusiva me sitúa en un espacio de incertidumbres, me obliga a huir de las certezas y, por tanto, me apremia al diálogo, a la escucha, a estar dispuesta a enseñar y aprender desde otras lógicas que no son las de mi normalidad. Una universidad inclusiva me enriquece porque no me permite detenerme, tampoco buscar atajos para comprender la complejidad de las relaciones cotidianas. Una universidad inclusiva es el único modelo posible cuando nuestro cometido como ciudadanos y ciudadanas es respetar y garantizar derechos.

CRISTINA HUERTAS ABRIL,
Profesora del Departamento de Filología Inglesa y Alemana

Es indudable que, en los últimos años, la inclusión es un tema principal en el contexto académico y las universidades están, paso a paso, orientándose cada vez más hacia la inclusión y la equidad, fomentando el sentimiento de pertenencia de todos sus miembros. De hecho, una educación de calidad ha de ser, necesariamente, una educación que no contemple ningún tipo de discriminación. Considero por tanto que una universidad inclusiva debe ser aquella que promueva la diversidad de identidades y capacidades de todos sus colectivos. Para ello, es necesario favorecer el desarrollo exitoso de los estudios de la totalidad del alumnado, prestando para ello una atención especial a todos aquellos que se encuentren o pudieran encontrarse en riesgo de exclusión. De igual modo, y relacionado con lo anterior, resulta clave el papel tanto del personal de administración y servicios como del profesorado, para lo cual pienso que la participación y la formación de ambos colectivos debe ser el caballo de batalla para lograr los mejores resultados a todos los niveles. Trabajemos por una universidad inclusiva para poder alcanzar una sociedad incluyente.

PILAR GUTIÉRREZ ARENAS,
Directora del Máster Universitario de Educación Inclusiva

Una Universidad Inclusiva es la que tiene en cuenta, desde su propia política hasta sus actuaciones efectivas, las características del alumnado diverso con el que cuenta. La diversidad del alumnado debe entenderse en sentido amplio (diversidad de necesidades, de capacidades, de idiomas, de culturas, de género, socioeconómicas, etc.). La Universidad debe tratar de analizar, eliminar o minimizar, los obstáculos que impiden que todos los estudiantes puedan acceder al aprendizaje y logren su plena participación en el sistema educativo, con especial atención a quienes se encuentren en situación o riesgo de exclusión. Para conseguir esta plena participación deberá garantizarse la igualdad de oportunidades teniendo en cuenta tanto cuestiones de accesibilidad (transporte, infraestructura, espacios sin barreras físicas, materiales curriculares adaptados, etc.), como la adopción un modelo educativo que apoye las adaptaciones curriculares que faciliten el aprendizaje del estudiante. Así mismo deberá existir un sistema articulado de ingreso, permanencia y egreso accesible, eliminando barreras y permitiendo una situación de equidad.

MIGUEL MUÑOZ MOYA,
Estudiante del Máster Universitario de Educación Inclusiva

8 Cuando me dispuse a escribir estas breves líneas me surgieron tres caminos para elegir: visualizar la inclusión en la universidad actual, pensar cómo sería una universidad inclusiva, o soñarla. Soñar supone visualizar y conferir al pensamiento una mirada prospectiva, de futuro, de persistencia en los deseos. Sueño con una universidad moderna, preocupada por sí misma y por el resto, de cambio constante, de diferencias, de culturas, de lenguas, de diversidades funcionales, de nacionalidades, de localismos y de ricas peculiaridades individuales. Una institución de encuentro científico y social, de participación real y efectiva, de oportunidades, de experiencias, de intercambio y de transferencia. Una casa acogedora y cercana a las personas y a la realidad, de puertas abiertas, accesible en sus espacios, llena de luz y de color, de huellas personales. Una universidad de, por y para todos y todas, responsable y comprometida frente a la desigualdad en todos sus ámbitos. Esa es mi universidad inclusiva. Soñemos.

ANA M^a CASTILLEJO ARROYO,
Alumna de doctorado con discapacidad

Para mí una Universidad Inclusiva es aquella que eleva el concepto de enseñanza-aprendizaje superior a su máxima expresión y desarrollo. Para ello, tiene que ser un lugar incluyente, donde imperen valores como la solidaridad, la convivencia, la cooperación, el respeto y la igualdad. Los miembros de una Universidad Inclusiva son conscientes de que las diferencias entre las personas son una fuente de riqueza única que nos ayuda a conocer el mundo en el que vivimos para mejorarlo, teniendo en cuenta que su naturaleza es cambiante y heterogénea.

La diversidad puede darse por diferentes motivos, pero en una Universidad Inclusiva todos cuentan, y es el conjunto de sus miembros el que, como unidad, conforman el motor de fuerza que empuja a una educación de calidad y de auténtico conocimiento. Una comunidad universitaria con estos principios presta una especial atención para garantizar la igualdad de oportunidades como derecho.

Por último, una Universidad Inclusiva no es un fin a alcanzar, sino un camino en continua construcción que recorrer juntos.

ROCÍO MURILLO CERRO,
Estudiante del Grado de Educación Primaria, usuaria del Servicio de Transporte Adaptado

Para mí una universidad inclusiva es aquella que facilita el acceso a ella de todo tipo de personas sin discriminarlas por diferencias de género, diferencias culturales, personales, socioeconómicas o cualquier otra como pueda ser tener una discapacidad del tipo que sea. Este tipo de universidades se adapta a las necesidades de todos los individuos que la forman, intenta solucionar problemas y eliminar o minimizar los obstáculos que puedan encontrar estas personas para acceder a su formación universitaria. De esta forma atendemos a la diversidad y se les asegura una igualdad de oportunidades y participación en la comunidad universitaria y educativa. En este caso, la Universidad de Córdoba podría ser un ejemplo. En mi caso me ha facilitado el acceso a mi formación universitaria eliminando barreras dentro de mi facultad y facilitando un transporte adaptado que me permite desplazarme desde mi domicilio hasta la Facultad.

AZAHARA JIMÉNEZ MILLÁN,
Estudiante de 4 Grado de Primaria mención de Educación Especial

Una Universidad Inclusiva está formada por personas tan diversas como la sociedad misma. Todos somos diferentes, todos tenemos distintas necesidades, proyectos de vida y retos que superar, pero no podemos alcanzar nuestros sueños solos; necesitamos el apoyo y la colaboración mutua de toda la comunidad educativa (alumnos, profesores y PAS) para que el gran barco que forma la Universidad navegue sin perder el rumbo. Una Universidad Inclusiva está repleta de personas sensibles a las necesidades de todos. No pone obstáculos, sino que promueve que todos brillen, que todos muestren su talento, que todos puedan desarrollar sus capacidades y potencialidades porque todos se sienten parte importante de la Universidad. Este es el camino: las dificultades se convierten en oportunidades de aprendizaje para todos, pues cuando todos trabajamos en equipo para formar la Universidad Excelente y de calidad que queremos, todos aprendemos, todos crecemos como personas, todos ganamos. El éxito es de TODOS y TODAS.

1. REFERENTES CRONOLÓGICOS DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA

Al fin y al cabo, somos lo que hacemos para cambiar lo que somos.

Eduardo Galeano

El concepto de Educación Inclusiva, como otros muchos vinculados al desarrollo de derechos sociales y educativos, surge de una evolución tanto conceptual como social y también política, no lo hace de manera espontánea o uniforme. De manera cronológica, y con un objetivo didáctico, destacamos los principales hitos vinculados a la educación inclusiva. Esta evolución nos ayuda a comprender lo que se entiende hoy por tal concepto pero entendiendo que es un concepto construido con sus avances, dilemas, concesiones y retrocesos.



1948

Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU)

El derecho de cada persona a disfrutar de una educación de calidad como base de una sociedad más justa, inscrito en el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, sirve de partida de la educación inclusiva.

1960

Convención Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (UNESCO)

Los Estados Miembros se comprometieron a desarrollar políticas nacionales que garantizaran la igualdad de posibilidades y de trato de todas las personas a la instrucción elemental.

1966

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU)

Se reitera la imposición de la Declaración a los Estados Miembros, y por tanto, la obligación de garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos fundamentales entre el que se encuentra el derecho de toda persona a la educación.

1989

Convención sobre los Derechos del Niño (ONU)

Se vuelve a recalcar el derecho del niño a la educación, a fin de que se pueda ejercer en igualdad de oportunidades.



1990

Declaración Mundial sobre Educación Para Todos (UNESCO)

Representantes de 150 organizaciones gubernamentales y no gubernamentales acordaron universalizar la enseñanza primaria y reducir masivamente el analfabetismo antes de finales del decenio. También se insta a los países a realizar mayores esfuerzos para atender las necesidades básicas de aprendizaje de todo el alumnado

1994

Declaración de Salamanca de Principios, Política y Práctica para las NEE (UNESCO)

Se impulsa el objetivo de “Educación para Todos” a través de cambios políticos basados en el principio de educación integradora, y se trata de reconocer la necesidad de capacitar a las escuelas para atender a todo el alumnado, sobre todo aquel que tiene una NEE.

2000

Declaración del Milenio (ONU)

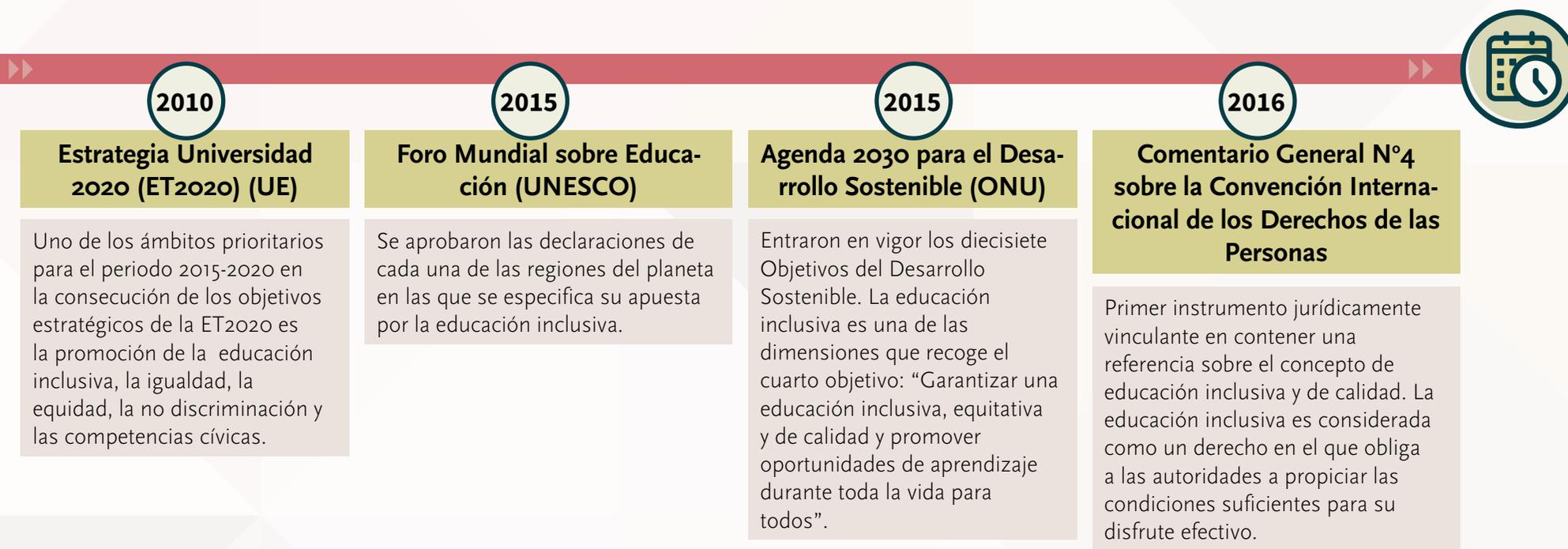
Se ratificó el compromiso de lograr la Educación para Todos a 2015 y se definieron los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio, como el horizonte hacia el que debe ir el trabajo de los diferentes países.

2006

Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU)

Primer instrumento jurídicamente vinculante en contener una referencia sobre el concepto de educación inclusiva y de calidad. La educación inclusiva es considerada como un derecho que obliga a las autoridades a propiciar las condiciones suficientes para su disfrute efectivo.

El desarrollo del concepto educación inclusiva en los sucesivos documentos declarativos y tratados internacionales ha implicado un aspecto fundamental con impacto en el desarrollo de las políticas educativas nacionales y para la práctica educativa: la inclusión deja de ser vista como un principio o criterio orientativo que no compromete necesariamente a sus destinatarios, como quedaba especificado en la Declaración de Salamanca (UNESCO, 1994), para ser considerada como un derecho positivo que obliga a las autoridades a propiciar las condiciones suficientes para su disfrute efectivo, como queda recogido en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) (Echeita y Ainscow, 2011).



2. ¿QUÉ ES Y POR QUÉ ES IMPORTANTE CONSTRUIR UNIVERSIDADES INCLUSIVAS?

A decorative graphic in the bottom right corner consisting of a grid of triangles in various shades of red, pink, and grey, arranged in a pattern that suggests a larger geometric shape.

Una **Universidad Inclusiva** es aquella que da la bienvenida a la diversidad, como actitud y valor en alza (Muntaner, 2010). Su principal foco es la atención a la diversidad de toda la comunidad educativa (alumnado, profesorado y personal de administración y servicios), entendiendo diversidad como un espectro amplio que contribuye a la equidad a partir de la aceptación de la amplia gama en que las personas son diferentes (raza, género, etnia, edad, nacionalidad, cultura, religión, discapacidad, orientación sexual, estatus socioeconómico, idioma, estilos de aprendizaje, etc.).

Aunque en un principio el concepto de educación inclusiva se puede asociar a la respuesta educativa que desarrolla la universidad a la diversidad de necesidades de todo el alumnado. En un sentido más amplio, trata de impregnar la cultura organizativa y la comunidad educativa en general, así como las políticas y prácticas educativas.

Para abordar la inclusión educativa en la universidad, es importante concretar las tres variables clave que debe cumplir cualquier proceso educativo inclusivo propuestas por Ainscow, Booth y Dyson (2006):



PRESENCIA. La diversidad se muestra en la comunidad universitaria misma. Los rasgos de diversidad se demuestran en la composición demográfica en cada uno de los colectivos de la comunidad (alumnado, profesorado y personal de administración y servicios).

PARTICIPACIÓN. Toda la comunidad universitaria toma parte en las diversas experiencias o actividades propuestas en la universidad. Es una forma de dar voz y favorecer la cohesión de todos y todas.

PROGRESO. La atención educativa va dirigida a la mejora en los aprendizajes y al desarrollo profesional óptimo.

Estas tres dimensiones permiten construir una institución de educación superior más democrática y justa.

Por otra parte, el desarrollo de la educación inclusiva en las instituciones de educación superior exige actuaciones en una serie de dimensiones (Ainscow, Booth y Dyson, 2006):



▶ **CREACIÓN DE CULTURAS INCLUSIVAS:** Esta dimensión hace referencia al establecimiento de valores y actitudes inclusivas vinculadas a la consideración de la diversidad como un hecho valioso y guía de la toma de decisiones.

▶ **ELABORACIÓN DE LAS POLÍTICAS INCLUSIVAS:** Para que la inclusión sea una realidad, se requiere de la transformación de la universidad tanto a nivel organizativo como curricular, con el fin de aumentar la participación activa y el progreso de los miembros de la comunidad. La apuesta por la educación inclusiva en la institución de educación superior debe reflejarse en la misión de la universidad o los planes estratégicos, a fin de ser integrado en la cultura institucional.

▶ **DESARROLLO DE BUENAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS:** Algunos aspectos a considerar en el desarrollo de prácticas inclusivas son:

DESARROLLO DE BUENAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS:

▶ **Eliminación de barreras para el aprendizaje y la participación** de todos y todas en las actividades o experiencias educativas y profesionales. Se trata de eliminar todos los planteamientos que supongan discriminación o segregación de alguna persona, y por tanto, dificulten la igualdad de oportunidades.

▶ **Apoyos necesarios.** Hacen referencia a todos aquellos recursos y estrategias que permitan a las personas con y sin discapacidad acceder a los recursos, los espacios, las relaciones o al desarrollo de actividades.

▶ **Aplicación de los principios del DISEÑO UNIVERSAL DE APRENDIZAJE (DUA).** La diversidad se ve reflejada necesariamente en la forma en que cada alumno o alumna aprende. La diversidad en el aprendizaje se basa en la estructura y el funcionamiento cerebral. Garantizar en este sentido la equidad e inclusión educativa es proporcionar a cada alumno o alumna lo que necesita para aprender. Sin embargo, cabe preguntarse cómo llevar este planteamiento a la práctica. Una opción es el enfoque Diseño Universal de Aprendizaje (DUA):

▶ **Origen del DUA.** Curiosamente, no es un concepto que surgiera en el ámbito educativo, sino en el campo de la arquitectura en el año 1970 en Estados Unidos. Ron Mace, fundador del Centro para el Diseño Universal, fue quien lo utilizó la primera vez para referirse al diseño de espacios públicos a los que cualquier persona puede hacer sin necesidad de ningún tipo de adaptación.

▶ **Implicación en la atención a la diversidad.** Desde este enfoque, se entiende la diversidad como un aspecto inherente al ser humano. No establece categorías entre personas con y sin discapacidad. Propone el concepto de entornos “discapacitantes” para referirse a aquellos entornos que impiden el desarrollo personal y social de todas personas, no solo aquellas que tienen algún tipo de discapacidad. Por tanto, el problema deja de estar visto en las personas con discapacidad.

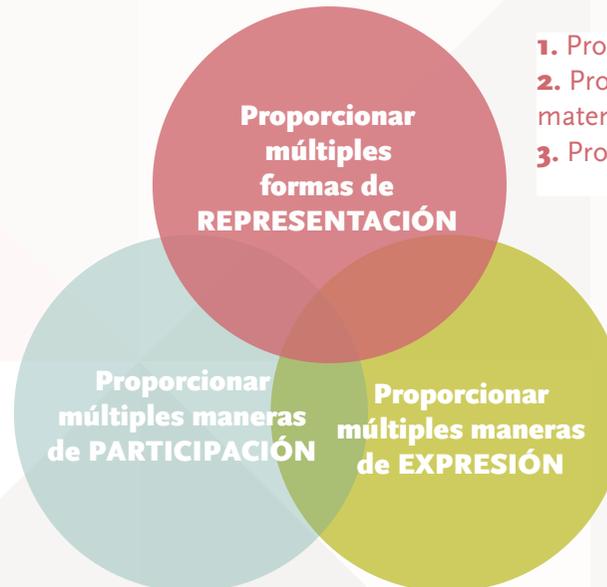
► **Diseño Universal en España.** En nuestro país, la primera vez que se hace mención al término “Diseño Universal” es en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que lo define en el artículo 3 de la siguiente manera:

“es la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal o diseño para todas las personas» no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten”.

► **Aplicación en el ámbito educativo.** El DUA es un “enfoque didáctico que pretende aplicar los principios del Diseño Universal al diseño de los currículos de los diferentes niveles educativos” (Alba, Sánchez, Zubilanga, 2012, p.8). Este término ha sido desarrollado por el Center for Applied Special Technology. En el año 1990, los fundadores de este concepto, Rose y Meyer, diseñaron un marco de aplicación del DUA basado en los avances de la neurociencia aplicada al aprendizaje. El foco de atención en este enfoque se centra en el diseño curricular flexible (objetivos, contenidos, metodología, materiales y recursos y evaluación) y con opciones personalizables que permiten atender a las necesidades de todos y todas. Los tres principios básicos y directrices de actuación del DUA son:

1. Proporcionar opciones para la percepción.
2. Proporcionar opciones para el lenguaje, las expresiones matemáticas y símbolos.
3. Proporcionar opciones para la comprensión.

1. Proporcionar opciones para captar el interés.
2. Proporcionar opciones para mantener el esfuerzo y la resistencia.
3. Proporcionar opciones para la autorregulación.



1. Proporcionar múltiples medios físicos.
2. Proporcionar opciones para la expresión y la comunicación.
3. Proporcionar opciones para las funciones ejecutivas.

El DISEÑO UNIVERSAL DE INSTRUCCIÓN como estrategia de inclusión en la Universidad:

El **DUI** es considerado la herramienta más idónea para el desarrollo de prácticas educativas que respetan la diversidad del alumnado con o sin discapacidad por parte del docente universitario.

El DUI se define según Dalmau, Guash, Sala, Llinares, Dotras, Álvarez y Giné (2015), como:

“no se refiere solamente a la accesibilidad necesaria para las personas con discapacidad, sino que supone pensar de un modo verdaderamente universal, ya que tiene en consideración las posibles necesidades de todo el estudiantado a la hora de diseñar e impartir la enseñanza. A través de este proceso se pueden identificar y eliminar las barreras en la enseñanza y el aprendizaje manteniendo el rigor académico al tiempo que se potencia, al máximo, el aprendizaje de todo el estudiantado independientemente de sus conocimientos y preferencias y se reduce, al mínimo, la necesidad de realizar adaptaciones especiales” (p. 5).

Los autores anteriormente citados, igualmente exponen el siguiente ejemplo que ayuda a la comprensión del concepto:

Rubén, estudiante con discapacidad auditiva, asiste a clases de economía en un gran auditorio. El profesor pide al estudiantado que se junten en grupos para realizar un debate en clase. Rubén está en desventaja porque no puede distinguir los sonidos en medio del caos auditivo. También quedan marginados Teodoro, en silla de ruedas en la última fila y Sara, una estudiante con dificultades para el aprendizaje, ya que necesita tiempo para formular sus ideas. Si se aplican los principios del DUI, el profesorado puede hacer una o algunas de estas acciones: (1) sugerir preguntas para la reflexión con anterioridad a la clase; (2) proporcionar un foro electrónico asincrónico para las contribuciones del estudiantado; o (3) dedicar tiempo de clase al análisis y luego dar tiempo para que el estudiantado escriba un documento de reflexión (p. 7).

Sus principios son:

Las actividades y los materiales propuestos por el docente universitario deben cumplir los siguientes siete principios para llevar a cabo el DUI:



Accesibles y equitativos.



Flexibles en cuanto al uso, la participación y la presentación.



Sencillos y coherentes.



Se presentan con claridad y se perciben con facilidad.



Desarrollan un entorno de aprendizaje favorecedor.



Disminuyen cualquier esfuerzo físico innecesario.

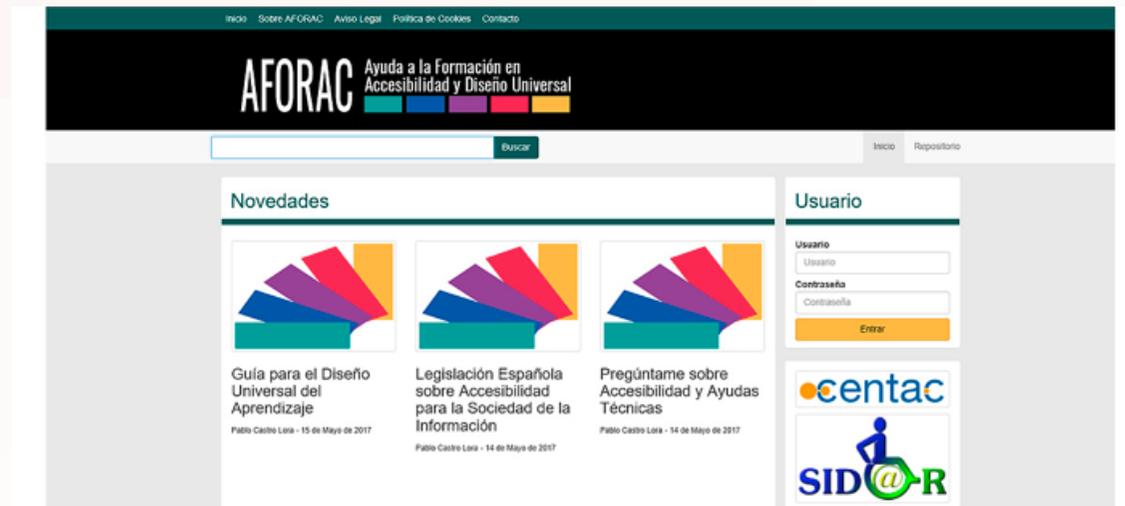


Garantizan espacios de aprendizaje que se adaptan a todo el alumnado y a todas las metodologías docentes.

Si eres docente universitario y quieres conocer en profundidad el Diseño Universal aplicado a la enseñanza universitaria, el manual citado en la bibliografía Diseño Universal para la Instrucción (DUI). Indicadores para su implementación en el ámbito universitario, puede resultarle de gran ayuda. En él se dan orientaciones tanto para la planificación de la asignatura como para una futura implementación.

La **Universidad de Córdoba**, desde la perspectiva de la Accesibilidad y el Diseño Universal, ha sido pionera en la creación de una plataforma cuyo objetivo es proporcionar materiales y propuestas de evaluación a profesorado y estudiantes sobre esta competencia de forma transversal.

Este espacio es **AFORAC: Ayuda a la Formación en Accesibilidad y Diseño Universal**
www.uco.es/aforac



¿Por qué construir universidades inclusivas?

Tradicionalmente, el foco de atención ha estado en el desarrollo de buenas prácticas inclusivas en las etapas preuniversitarias. A medida que ha ido aumentando el número de alumnos y alumnas con discapacidad, se han ido reconociendo los procesos de inclusión en la educación superior, como garantía del derecho a la educación de todos y todas. Esta igualdad de oportunidades, contribuye, sin duda, al progreso del desarrollo humano y al acceso al empleo de calidad.

Vivimos en una sociedad diversa y plural, y la universidad, como cualquier otra institución educativa, es un reflejo de ello. El reconocimiento de una amplia gama de diferencias entre unas personas y otras es el primer paso para lograr la equidad. Concretamente, en el caso de estudiantes con discapacidad, la evolución del número de matriculados en las universidades españolas ha sido la siguiente:

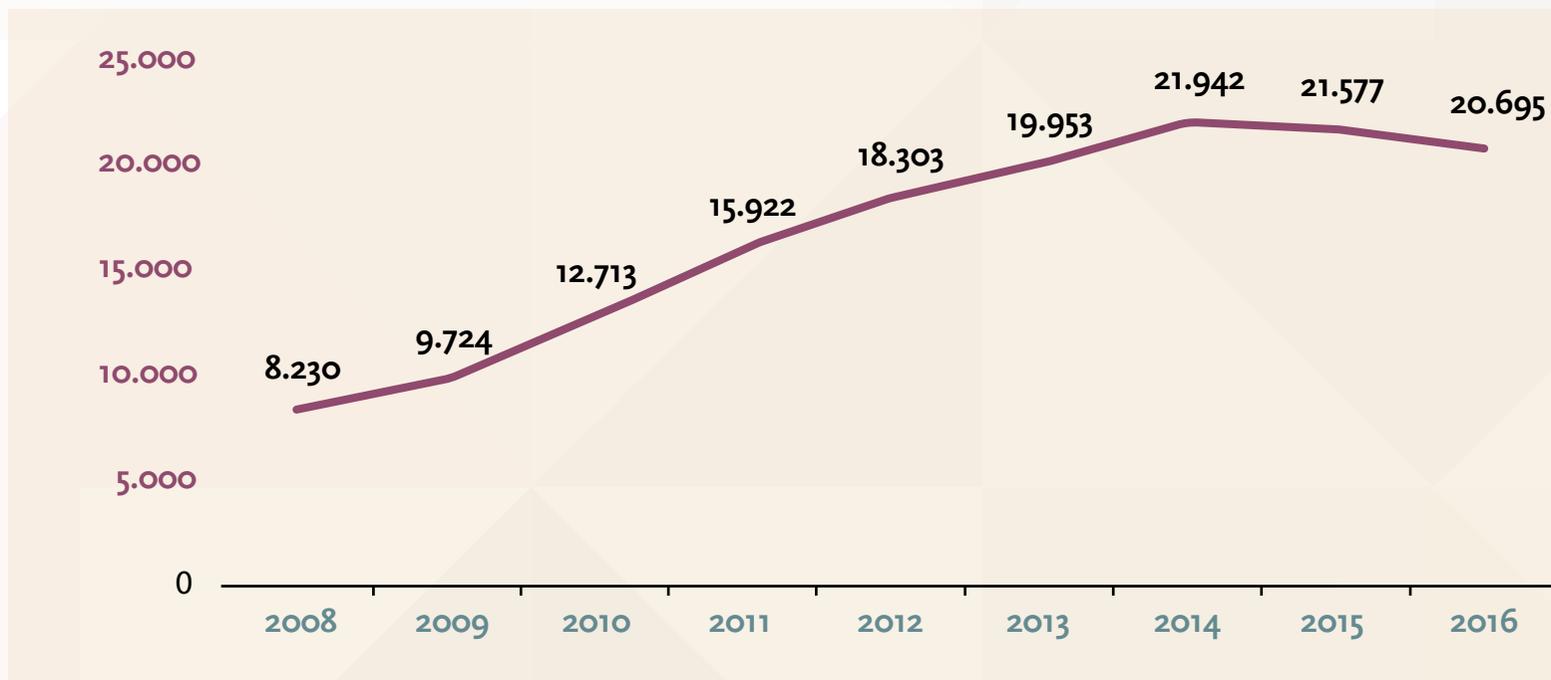


Figura 1. Evolución del número de estudiantes con discapacidad matriculados en las universidades españolas. Fuente: Fundación Universia (2016).

Pues bien, la mera aceptación de las diferencias resulta un planteamiento simplista. La atención a la diversidad bajo el paradigma de la inclusión resulta un desafío para todas aquellas personas que trabajan en las instituciones de educación superior. Una universidad caracterizada por una identidad institucional inclusiva es aquella que considera la diversidad como una oportunidad de desarrollo y aprendizaje, lo que invita a desarrollar nuevas competencias a los miembros de la comunidad universitaria (alumnado, profesorado y personal de administración y servicios). La inclusión contribuye a la calidad, ya que ofrece respuestas a las diferencias individuales a través del análisis de diversos enfoques y experiencias que favorecen la cohesión social.

La universidad asume un rol protagonista en los procesos de desarrollo humano, diseñando y desarrollando estrategias que contribuyen a la construcción de una sociedad más justa. La universidad así adquiere un compromiso en la promoción del desarrollo sostenible, la justicia social y el desarrollo humano integral.

3. DE LOS DISCURSOS A LAS PRÁCTICAS: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LA UNIVERSIDAD



Michael (2007), estableció las dimensiones que caracterizan a las instituciones competentes o con un fuerte compromiso con la atención a la diversidad en la educación superior. Se trata de catorce características perfectamente discernibles y observables que garantizan un camino efectivo hacia el progreso de la atención a la diversidad. Son las siguientes:

Declaración y/o Misión de la universidad: el término diversidad es integrado en la declaración y/o misión como herramienta que marca un propósito o una fuerza motriz central.

Definición de diversidad: las instituciones competentes para la diversidad adoptan definiciones completas de diversidad que permiten seguir esforzándose por alcanzar la excelencia.

Compromiso de liderazgo: el liderazgo de la institución se evidencia en la integración de la diversidad en todos los aspectos del proceso organizativo o funcionamiento de la institución. Las instituciones competentes para la diversidad tienen líderes con un profundo compromiso con la diversidad y una visión que impregna la cultura institucional.

Estructura: las instituciones designan a un alto responsable para orientar el trabajo. Esta persona forma parte del equipo directivo superior de la institución.

Plan de diversidad: las instituciones disponen de un plan activo que desglosa las acciones institucionales encaminadas a la atención la diversidad.

Modelo de diversidad: las instituciones buscan y adoptan un modelo visionario que ayude a orientar el trabajo de diversidad, proporcionando el concepto de las variables de diversidad. Esta es una iniciativa que proporciona orientación y puntos de referencia para mejorar prácticas inclusivas.

Evaluación e informe de progreso: las instituciones deben medir el progreso en el tiempo en relación a la diversidad. Los datos recogidos en informes propician una información valiosa de los progresos y propuestas de mejora o reorientación de esfuerzos dentro de la universidad.

Responsabilidad y recompensa: las instituciones conectan la evaluación con medidas específicas de desempeño.

Diversidad visible: la diversidad se manifiesta en la comunidad misma. En este caso, el profesorado, el personal administrativo y el alumnado son diversos y se demuestra con datos en la composición demográfica.

Diversidad académica: la institución promueve la integración de la diversidad en los currículos y las experiencias educativas con el objetivo de capacitar al alumnado para el mundo de trabajo globalizado cada vez más diverso.

Tensión saludable: una comunidad de educación superior enriquecida por la diversidad fomenta la discordia saludable y ve las diferencias sociales como una oportunidad para entablar una conversación que ilumina perspectivas y valores individuales. Una institución competente para la diversidad ofrece actividades para que las culturas “choquen” y las personas cambien y evolucionen en su percepción.

Contribuciones a la sociedad: las instituciones colaboran en consultas para promover el curso de la diversidad en organizaciones y comunidades y realizar investigaciones empíricas para aprender más acerca de los beneficios asociados a las diferencias humanas. Al darse cuenta de que la sociedad es su fuente de los diversos talentos necesarios para cumplir su misión, las instituciones competentes para la diversidad también promueven la diversidad dentro de sus comunidades, en toda la nación y en el mundo entero.

Ethos penetrante: un ambiente cargado de diversidad busca mantener la diversidad como un valor institucional. Se trata de un conjunto de rasgos en las acciones de toda la comunidad (personal administrativo, profesorado y alumnado) que conforman la identidad de un campus inclusivo. Hay una cultura que valora las diferencias, una tradición que acoge la diversidad y una costumbre que afirma talentos diversos.

Celebración de la diversidad: disfrutar de los frutos de las conexiones culturales es una parte regular de los acontecimientos cotidianos en las instituciones que abarcan la diversidad. Las instituciones competentes para la diversidad tienen actividades bien diseñadas para celebrarla.

3.1. LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

La creación de los Servicios de Atención a la Diversidad en las instituciones de educación superior de nuestro país se debe a un conjunto de variables estructurales y legales sucesivas en un intervalo de tiempo.

La alusión a la igualdad de oportunidades y la justicia social se hace más patente en las políticas universitarias a raíz de orientaciones normativas. Por una parte, la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), tras la Declaración de Bolonia (1999), supuso, entre otras acciones, la evaluación externa de la calidad en las universidades españolas. Se identificó, por consiguiente, como línea prioritaria de actuación en la garantía de calidad, un cambio de paradigma centrado en el alumnado que conlleva explícitamente la apreciación de la heterogeneidad y la diversidad de necesidades, y el acceso para todas las personas, incluyendo aquellas menos representadas hasta el momento.

Por otra parte, en el marco legislativo nacional, se hace referencia expresa a la igualdad de oportunidades efectiva y real a través de medidas que contribuyan al acceso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos de todo el alumnado en la vigente Ley Orgánica 4/2007, y a la accesibilidad universidad y diseño para todos y a la creación de servicios de apoyo y asesoramiento adecuados a las necesidades educativas específicas del alumnado en el Real Decreto 1393/2007.

Además de la convergencia al EEES y la obligatoriedad que supone el cumplimiento de la legislación, otras variables como el aumento del número de estudiantes con discapacidad en las universidades gracias a los esfuerzos realizados en etapas educativas anteriores, pasando de 8.230 en 2008 a 20.695 en 2016 (Fundación Universia, 2016), ha contribuido también al aumento de la red nacional de servicios universitarios de atención a la diversidad en los últimos años.

Llegados a este punto, cabe preguntarse cuál ha sido la evolución de los servicios de atención a la diversidad en las universidades españolas. No existen estudios comparativos hasta el momento que analicen la evolución de servicios centrados en atención a la diversidad en general, pero sí de un rasgo importante de ella como es la discapacidad.

Molina y González-Badía (2006) realizaron el estudio *Universidad y Discapacidad. Guía de recursos*, en el que se evidenciaba el número de entidades formales existentes y el tipo de acciones desarrolladas. 44 de las 46 universidades públicas españolas que habían remitido la información habían creado una entidad formal y las actuaciones comunes en ellas estaban relacionadas con los recursos técnicos y humanos, las ayudas al transporte, el deporte adaptado, las adaptaciones curriculares, las becas y subvenciones, la tutorización, las políticas de inserción laboral y el voluntariado.

Diez años más tarde, la Fundación Universia (2016) publicó la Guía de atención a la discapacidad en la universidad, en la que detallaba que 76 de las 85 universidades que conforman el sistema universitario español habían creado algún área responsable de apoyo a las personas con discapacidad y las principales líneas de actuación recogían las mencionadas en el estudio anterior, además de incluir otras como las enseñanzas de especial atención a la discapacidad, las jornadas y los cursos orientados a la discapacidad, las cuotas de reserva de plazas, el asesoramiento específico a personas con enfermedad mental o las acciones de fomento del emprendimiento.

Por tanto, se puede deducir la gran evolución producida en los últimos años en relación a las entidades formales y las acciones dirigidas a satisfacer las necesidades de alumnado con discapacidad en las universidades españolas.

3.2. LOS PLANES DE ACCIÓN TUTORIAL

El sistema universitario español para contribuir a la excelencia debe mejorar la formación continua y evitar el abandono temprano de los estudiantes que cursan los estudios universitarios. Desde una perspectiva integral, debe proporcionar a todo el alumnado la posibilidad de continuar con el proceso educativo y dar respuesta a la diversidad de aptitudes y necesidades, garantizar la información y el acceso, así como la permanencia y los derechos de todas las personas en condiciones de igualdad (Resolución 20 mayo de 2015, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de proyectos en el ámbito del programa Campus Inclusivos, Campus Sin Límites).

Para ello es necesario que el entorno universitario y de educación superior sea sensible a las necesidades y capacidades de los diferentes estudiantes, especialmente al alumnado con discapacidad, de manera que de esta forma se conviertan cada vez más en una universidad inclusiva.

El sistema de formación universitario se ha ido complejizando cada vez más por diferentes motivos (Álvarez, 2012, p. 58): incremento en oferta de nuevos títulos y su estructura curricular (sujetos a una mayor opcionalidad que obliga al alumnado a tomar decisiones de forma continua), la movilidad del alumnado que requiere información y asesoramiento permanente, la importancia del aprendizaje autónomo para el que se requiere

el dominio de determinadas competencias, las dificultades que conllevan los procesos de inserción social y profesional del universitario (muchas veces largos y complicados) o la necesidad de dar respuesta adecuada a las necesidades de una gran diversidad de estudiantes (al potenciarse cada vez más los principios de igualdad, solidaridad, diversidad, normalidad, etc.).

Todo ello ha llevado a que en los centros universitarios se implanten acciones orientadoras que se han canalizado en las Universidades a través de la elaboración e implantación de un buen Plan de Orientación y Acción Tutorial (POAT). El POAT es:

“un sistema de atención a los estudiantes que se ocupa de la información, la formación y la orientación de forma personalizada y que centra su atención en facilitar la adaptación a la universidad, apoyar el proceso de aprendizaje, mejorar el rendimiento académico así como orientar en la elección curricular y profesional” (Rodríguez, 2004, p.12).

En el caso de los estudiantes con discapacidad, la puesta en práctica de programas de tutoría constituye un recurso muy valioso. Conseguir que se conozca y se acepte la diversidad es avanzar en el logro del derecho para que todos los estudiantes puedan contemplar opciones propias de vida en igualdad de condiciones.

La ayuda que se espera del tutor, según se recoge de la normativa en casi todos los países europeos, se centraría en aspectos como (Rodríguez, 2002):

▶ Orientar la evaluación del alumnado.

▶ Descubrir aptitudes e intereses, facilitar el desarrollo y la recuperación académica, valorar metodologías y procedimientos didácticos, examinar la adecuación de los contenidos de los programas y la consecución de objetivos.

▶ Fomentar las relaciones entre las familias y la institución.

30 Todas las universidades se han dado cuenta que la tutoría no sólo consiste en resolver dudas de una asignatura en concreto, sino que el concepto es mucho más amplio y contiene un carácter orientador inequívoco. Además de orientación sobre la vida académica en todos los sentidos, existen otros tipos de orientación: con respecto a la vida después de la carrera, supervivencia en la universidad, hábitos de estudio, búsqueda de empleo o elección de otros estudios post-universitarios, etc. El tutor o tutora deberá, entonces, facilitar al estudiante una ayuda basada en una relación personalizada, para conseguir sus objetivos académicos, profesionales y personales mediante el uso de la totalidad de los recursos institucionales y comunitarios (Fernández y Escribano, 2008, p.6).

Se considera que la tarea fundamental de la tutoría en la universidad debe centrarse en la ayuda y orientación del alumnado en cinco apartados clave de la enseñanza, como pueden ser los procesos de adaptación, los procesos de aprendizaje, el asesoramiento acerca de las fuentes de información, los procesos de toma de decisiones y las relaciones con el entorno. Desde esta perspectiva, la tutoría universitaria ha de cumplir algunas funciones básicas como (Álvarez, 2012, p. 62):

Función informativa. La tutoría debe contribuir a la difusión de la información entre los estudiantes. Pero no solo transmitir esta información sino que también debe actuar como receptor de las observaciones, sugerencias o quejas que le comuniquen los propios estudiantes. Por tanto, hay que diseñar canales para que el tutor o tutora dirija hacia quien corresponda toda esta información que él ha recogido y que actúe en consecuencia.

Función asesora y supervisora del trabajo académico. La tutoría también debe supervisar el proceso de adaptación y de aprendizaje de sus estudiantes tutelados. Este conocimiento debe propiciar una colaboración en la intervención preventiva y formativa que conlleve la mejora de los procesos de aprendizaje del estudiante.

Función orientadora. La tutoría ha de ayudar al estudiante a planificar su itinerario curricular e informarle de sus posibilidades durante los estudios y al acabar los mismos, tanto en el campo de la formación continuada como en el de las salidas profesionales.

A pesar del importante papel que tiene que desempeñar el profesorado universitario en el desarrollo de la función tutorial, no podemos obviar el compromiso que debe adquirir la institución universitaria, puesto que tiene un peso determinante en las posibilidades de desarrollo de esta función. El compromiso de la institución se debe reflejar en (Álvarez, 2012, p. 66):

El apoyo para la implantación de los programas tutoriales y el reconocimiento de estas acciones como una necesidad formativa que debe institucionalizarse.

El manifiesto de lo que se pretende realmente (no bastan las buenas intenciones).

La disposición de los recursos necesarios.

El establecimiento de fórmulas para lograr la participación del profesorado (no se puede desarrollar una tarea basada en la imposición de roles).

La aprobación de los apoyos con los que contará el profesorado.

La determinación de los tiempos y espacios en los que se desarrollará la labor tutorial.

La creación de espacios para la discusión, el debate y el intercambio de experiencias.

La atención a las necesidades formativas del profesorado.

En el caso de la Universidad de Córdoba, el Plan de Acción Tutorial (cuyo reglamento fue aprobado en Consejo de Gobierno el 29 de abril de 2016, <https://sede.uco.es/bouco/bandejaAnuncios/BOUCO/2016/00207>) se estructura en tres niveles con diferentes funciones y responsabilidades: Persona coordinadora de la titulación (será la responsable de la coordinación del Plan de Acción Tutorial del Título), profesorado tutor o asesor y alumnado mentor. Como rasgos generales y teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora podemos enumerar algunos de los aspectos en los que consideramos necesario incidir para la mejora de dicho plan:

a Los requisitos para desempeñar cada una de estas funciones tienen más que ver con cuestiones de años de experiencia y participación en la titulación correspondiente o bien número de créditos en los que esté matriculado (en el caso del alumnado) y no tanto en su formación o competencias relativas a la función tutorial. Sería interesante programar acciones formativas específicamente diseñadas para tal fin.

b Otro aspecto a mejorar sería relativo a la evaluación del grado de cumplimiento del programa. Sería de interés la existencia de algún tipo de sistema para conocer o detectar necesidades, puntos fuertes o débiles del plan, así como el nivel de satisfacciones de los diferentes agentes implicados.

c Tampoco quedan claros los recursos materiales como humanos con los que cuentan este tipo de iniciativas y la continuidad en la disponibilidad de los mismos. Sobre todo, estaría interesante contar con agentes externos a la Universidad que interviniesen en diferentes actividades que faciliten la posterior transición a la vida laboral.

d Debería existir una colaboración más estrecha y mejor regulada con los servicios de la Universidad (Servicio de Atención a la Diversidad) para la atención personalizada a personas con algún grado de discapacidad o que requieran una atención especializada.

3.3. PROGRAMAS DE APOYO ENTRE IGUALES

el apoyo y las tutorías entre iguales (peer tutoring) han sido una actividad presente en el proceso de enseñanza-aprendizaje casi de forma natural y espontánea hasta el momento actual, pero debido a su eficacia demostrada es necesario institucionalizarla mediante programas cuya base consiste en la interacción de personas pertenecientes a un grupo que comparte una o varias características comunes y pueden beneficiarse mutuamente de la relación existente entre ellas.

Debido a la gran versatilidad en el uso de estos programas hay diferentes formas de aplicarlos a la vida universitaria

PROGRAMAS DE TUTORÍAS ENTRE ALUMNADO

Los destinatarios de estos programas pueden ser estudiantes del mismo curso que participan de la misma materia, estudiantes de cursos superiores que prestan apoyo a alumnado de cursos inferiores o a alumnado con discapacidad.

Esta metodología está basada en la creación de parejas, con una relación asimétrica (derivada del rol respectivo de tutor o tutorizado), con un objetivo común y compartido (la adquisición de una competencia curricular) que se logra a través de un marco de relación planificada por el profesor (Duran y Vidal, 2004).

Muchas veces son los propios compañeros y compañeras quienes mejor pueden hacer llegar a otros lo explicado por el profesorado. Por otro lado, la sociedad demanda cada vez más personas capaces de trabajar en grupo, por lo que esta metodología de trabajo se convierte en un recurso de gran interés pedagógico utilizado en diversos programas de muchas de las universidades andaluzas y españolas.

A nivel institucional, debemos hacer mención del Programa Contigo de la Universidad de Sevilla, mediante el cual el alumnado puede participar como colaborador prestando apoyo a estudiantes con discapacidad en las tareas que lo necesiten (toma de apuntes, ayuda en los desplazamientos...) a cambio de una remuneración económica y la posibilidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades profesionales.

Si nos centramos en la Universidad de Córdoba este recurso se utiliza de forma habitual, como puede constatarse en muchas de las Guías Docentes, y el alumno mentor es un recurso habitual en la metodología utilizada en programas actualmente en activo.

Algunos de estos programas son:

a PROGRAMAS DE ACOMPAÑAMIENTO A ALUMNADO ERASMUS: Estos programas son competencia de las Facultades y sus decanatos.

Podríamos mencionar el ERASMUS BUDDIES PROGRAM de la Facultad de Ciencias de la Educación, donde un estudiante ejerce las funciones de mentor con un compañero o compañera beneficiario de una beca Erasmus. El resultado de esta interacción es beneficiosa para ambos participantes, ya que además del intercambio lingüístico también es una gran oportunidad para el intercambio cultural.

34 b PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO PARA ALUMNADO CON DIVERSIDAD FUNCIONAL:

La Unidad de Educación Inclusiva, en colaboración con la Unidad de Voluntariado de la Universidad de Córdoba ponen a disposición del alumnado la posibilidad de tener un alumno o alumna mentor que presta apoyo a un estudiante con discapacidad. El alumnado mentor presta apoyo y, además del enriquecimiento personal que esto supone, consigue reconocimiento de créditos que podrá adjuntar a su título universitario.

c PROGRAMAS DE ACOMPAÑAMIENTO A ALUMNADO ERASMUS CON DISCAPACIDAD.

Actualmente se está llevando a cabo en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Córdoba. Las funciones del alumnado que se compromete a tutorizar a cualquier alumno o alumna Erasmus, máxime si éste tiene algún tipo de discapacidad son las siguientes:

- Ayudar en la búsqueda de alojamiento
- Asesoramiento en la comunicación
- Recepción y guía del alumnado en la facultad
Ayuda en gestiones administrativas
- Orientación en el uso de Sigma, Moodle y página web de la UCO
- Organización de, mínimo, 2 actividades culturales al semestre
- En el caso de alumnado con discapacidad, ayudarle en las necesidades generadas por la misma

GRUPOS DE APOYO Y AUTOAYUDA

Las características que debe cumplir un grupo para ser considerado “grupo de apoyo” son las siguientes:

- ▶ Todos sus miembros comparten un problema o necesidad común.
- ▶ El estatus de los miembros es similar (apoyo de igual a igual).
- ▶ Los miembros reciben y proporcionan ayuda.
- ▶ Son voluntarios y sus actividades se hacen en búsqueda de un objetivo común.
- ▶ Su funcionamiento es autónomo, pero es supervisado y dirigido por un profesional.

En las Universidades, este servicio se presta a través de los servicios y unidades de Atención Psicológica.

3.4 PROGRAMA CAMPUS INCLUSIVOS, CAMPUS SIN LÍMITES



Desde el 2011, la Fundación ONCE, la Fundación Repsol y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte llevan desarrollando el Programa “Campus educativos, Campus sin Límites”, en el marco del Programa de Fortalecimiento del Programa Campus de Excelencia Internacional. Se trata de una experiencia de sensibilización educativa en los campus universitarios. El principal objetivo de esta iniciativa es incrementar la presencia activa de personas con discapacidad en las universidades españolas a fin de continuar con su formación y, por tanto, reducir las tasas de abandono escolar temprano y ampliar las posibilidades de acceso a un empleo de calidad.

Se han establecido hasta la fecha cinco convocatorias competitivas, en las que se han concedido subvenciones a universidades o Campus de Excelencia Internacional para llevar a cabo proyectos en los que se han diseñado previamente actividades a realizar durante los meses de verano. Es destinatario de la estancia el alumnado que se encuentre en el cuarto curso de la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato o en un Ciclo Formativo de Grado Medio. Algunos de los requisitos más importantes para ser concedida la subvención son los siguientes:

- La creación de un grupo mínimo de 15 estudiantes, de los cuales al menos el 60% son estudiantes con discapacidad y el 40% sin ella.
- Las universidades públicas o privadas solicitantes deben impartir enseñanzas presenciales de Grado.
- Los espacios, los materiales y las actividades que se diseñen deben ser perfectamente accesibles para el alumnado con discapacidad.

En la convocatoria de 2016, las universidades participantes han sido las siguientes: Universidad de A Coruña, Universidad de Almería, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Granada, Universidad de Murcia, Universidad de Navarra, Universidad de Salamanca, Universidad Sevilla y Universidad de Valladolid.

En las cinco ediciones realizadas hasta el momento se han beneficiado 519 alumnos y alumnas con y sin discapacidad.

Para más información, consulta la última convocatoria en el apartado de enlaces de interés.

3.5 EL SELLO BEQUAL: EL SELLO DE LA DISCAPACIDAD ORGANIZADA

El Sello Bequal surgió en el año 2012, gracias a la elaboración de un modelo de indicadores del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM). Este modelo integra el Modelo EDC, de la Fundación Seeliger y Conde.

Su objetivo es distinguir a las empresas socialmente responsables con la discapacidad. Es una herramienta que ofrece información a las organizaciones sobre cómo integrar políticas en relación con la discapacidad en todas las áreas de la empresa. Promueve, al mismo tiempo, la mejora continua y la visibilidad de buenas prácticas facilitando su identificación como entidad socialmente comprometida. La Fundación Bequal es la encargada de la concesión, la actualización y la renovación del sello. Las universidades pueden optar a esta certificación, una de las universidades que ya lo ha obtenido es la Universidad de Málaga.



El modelo está compuesto por 7 categorías, 19 indicadores y 69 fuentes de verificación:

CONTENIDOS	CATEGORÍAS	FUENTES VERIFICACIÓN	PONDERACIÓN SOBRE LA VALORACIÓN TOTAL
Gobernanza	1 Estrategia y Liderazgo	10	10%
Igualdad de oportunidades y no discriminación	2 Gestión de Recursos Humanos	19	34%
	3 Accesibilidad	17	21%
	7 Comunicación	7	8%
	5 Clientes	6	12%
Acción positiva	6 Acción social	5	3,5%
	4 Compra responsable	5	6,5%
Criterios Libres	* A propuesta de las empresas auditadas		5%
		Total: 69	100%

Fuente: http://www.bequal.es/sello_bequal.html

El mínimo exigido para obtener este sello es la obtención del diploma LGDPDIS en materia de empleo y del cumplimiento de al menos tres áreas fundamentales:

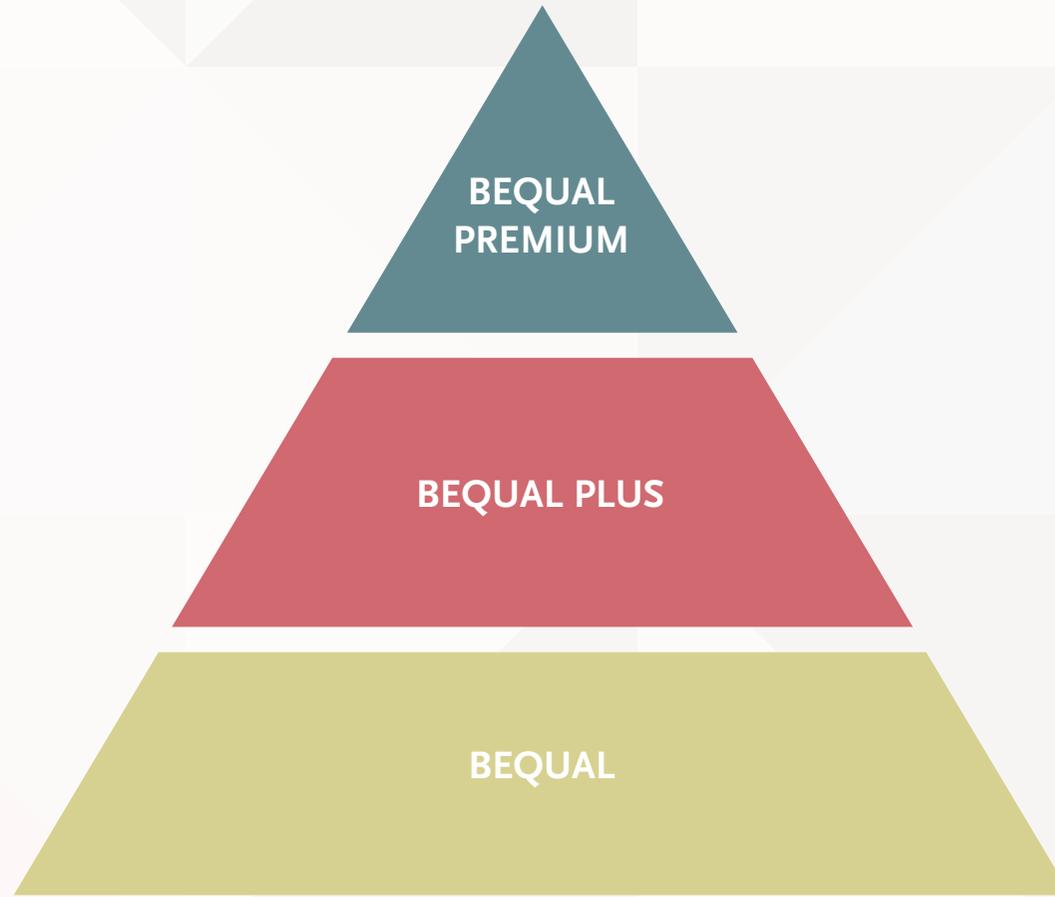


La normativa vigente se refiere al cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013, en el que se establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.



índice

Existen tres niveles de excelencia:



El sello tiene una vigencia de tres años, sujeto a revisiones anuales por parte de un comité de certificación independiente, en las que se verifica el mantenimiento de los criterios acreditados y la mejora continua. Así mismo, la Fundación Bequal difunde el nombre de las empresas que lo han obtenido.

4. EL SERVICIO DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LA UCO



El primer servicio creado en la UCO para atender las necesidades surgidas por discapacidad fue la Unidad de Atención a las Necesidades Específicas (UANE) creada en 2007. Posteriormente, el 25 de mayo del 2016 la UCO crea y regula el Servicio de Atención a la Diversidad cuyo propósito fundamental es “procurar y promover acciones dirigidas a la atención académica e inclusión, dando respuesta a necesidades sociales, personales, psicológicas y pedagógicas de la comunidad universitaria que sean motivo de desajuste, desigualdad o discriminación en el acceso y permanencia en la Universidad.” (BOUCO 20/05/2016).

La estructura organizativa de dicho servicio se divide en dos Unidades: Unidad de Educación Inclusiva (UNEI) y Unidad de Atención Psicológica (UNAP). Trabajan de forma coordinada para satisfacer las necesidades de las personas beneficiarias.

ESTRUCTURA DEL SERVICIO DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LA UCO

VICERRECTORADO DE VIDA UNIVERSITARIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

SERVICIO DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

ESTUDIANTES
FDI
PAS

UNIDAD DE EDUCACIÓN
INCLUSIVA (UNEI)

UNIDAD DE ATENCIÓN
PSICOLÓGICA (UNAP)

Los Servicios que se ofrecen pueden ser consultados en la web: <http://www.uco.es/servicios/sad/>

De forma particular, en la Unidad de Educación Inclusiva los servicios que se ofrecen se organizan de la siguiente manera:

índice

a ACCESO A LA UNIVERSIDAD

▶ Participación en el Plan Anual de Captación de Estudiantes de la UCO en colaboración con el Vicerrectorado de Estudiantes: información y orientación para estudiantes con discapacidad.

▶ Anticipación de necesidades de estudiantes en coordinación con Delegación de Educación, organizaciones sociales y prueba de acceso a la universidad.

b APOYOS PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO

▶ Transporte adaptado para estudiantes con discapacidad física en silla de ruedas

▶ Intérprete de Lengua de Signos.

▶ Tramitación de material adaptado para estudiantes con discapacidad a través del convenio suscrito con Fundación Universia.

▶ Servicio de evaluación de apoyos académicos y adaptaciones curriculares para estudiantes con discapacidad y necesidades educativas específicas.

▶ Promoción de prácticas y empleo para estudiantes con discapacidad en colaboración con UCOPREM.

▶ Promoción del Voluntariado en colaboración con la Unidad de Voluntariado de la UCO.

c FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INVESTIGACIÓN

▶ Cursos de Lengua de Signos para alumnado y personal de administración y servicios.

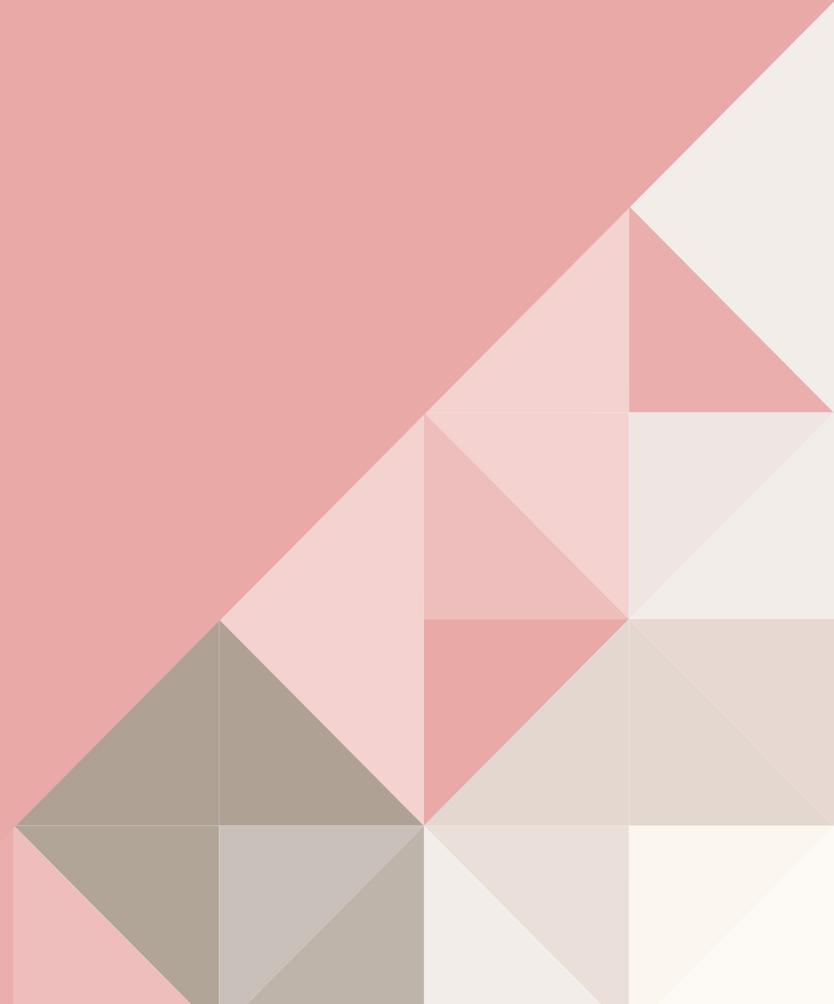
▶ Publicación de materiales divulgativos Colección Diversidad sobre educación inclusiva en la comunidad universitaria.

▶ Jornadas de formación y sensibilización.

▶ Promoción de la investigación en materia de discapacidad y diversidad.

▶ Diálogo social con asociaciones y organizaciones sociales de la ciudad y provincia.

5. GLOSARIO



ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD:

Conjunto de acciones educativas ajustadas a las peculiaridades de cada alumno o alumna para maximizar sus potencialidades. Se trata de actuaciones específicas vinculadas a factores cognitivos, afectivos, sociales, lingüísticos, culturales, etc. que contribuyen a la igualdad de oportunidades en el aprendizaje.

CAMPUS INCLUSIVOS, CAMPUS SIN LÍMITES:

Iniciativa que pretende incrementar la presencia activa de personas con discapacidad en las universidades españolas a fin de continuar con su formación, y por tanto, reducir las tasas de abandono escolar temprano y ampliar las posibilidades de acceso a un empleo de calidad. Al mismo tiempo, facilita la sensibilización del entorno universitario de las necesidades de este alumnado.

DIPLOMA LGDPDIS:

Título otorgado por la Fundación Bequal para acreditar el grado de cumplimiento de la legislación en materia de empleo a aquellas empresas que lo soliciten. La legislación a la que hace referencia es el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Esta ley establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

DISEÑO UNIVERSAL DE APRENDIZAJE (DUA):

Marco para mejorar y optimizar la enseñanza y el aprendizaje de todas las personas en base a conocimientos científicos sobre cómo aprenden los seres humanos. Se trata de un sistema de apoyo que contribuye a la eliminación de barreras físicas, sensoriales, afectivas y cognitivas para el acceso, el aprendizaje y la participación de los alumnos. Esta nueva concepción es entendida como una condición fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades del alumnado (Giné y Font, 2007).

DISEÑO UNIVERSAL PARA LA INSTRUCCIÓN (DUI):

“No se refiere solamente a la accesibilidad necesaria para las personas con discapacidad, sino que supone pensar de un modo verdaderamente universal, ya que tiene en consideración las posibles necesidades de todo el estudiantado a la hora de diseñar e impartir la enseñanza. A través de este proceso se pueden identificar y eliminar las barreras en la enseñanza y el aprendizaje manteniendo el rigor académico al tiempo que se potencia, al máximo, el aprendizaje de todo el estudiantado independientemente de sus conocimientos y preferencias y se reduce, al mínimo, la necesidad de realizar adaptaciones especiales” (Dalmau, Guash, Sala, Llinares, Dotras, Álvarez y Giné, 2015, p. 5).

DIVERSIDAD:

El concepto diversidad puede ser visto desde el posicionamiento lógico-económico o de justicia social. Desde el primero, es considerado como la representación de las diferencias entre unas personas y otras. Se alude al estado natural de la persona y a su identidad personal. En este sentido, la diversidad es la aceptación de la amplia gama de características en que las personas son diferentes. Sin embargo, desde el posicionamiento de justicia social, el concepto también incluye el compromiso con la atención a la diferencia a través de acciones que luchan contra la discriminación.

EDUCACIÓN INCLUSIVA:

“La educación inclusiva puede ser concebida como un proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los educandos a través de una mayor participación en el aprendizaje, las actividades culturales y comunitarias y reducir la exclusión dentro y fuera del sistema educativo. Lo anterior implica cambios y modificaciones de contenidos, enfoques, estructuras y estrategias basados en una visión común que abarca a todos los niños en edad escolar y la convicción de que es responsabilidad del sistema educativo educar a todos los niños y niñas. El objetivo de la inclusión es brindar respuestas apropiadas al amplio espectro de necesidades de aprendizaje tanto en entornos formales como no formales de la educación. La educación inclusiva, más que un tema marginal que trata sobre cómo integrar a ciertos estudiantes a la enseñanza convencional, representa una perspectiva que debe servir para analizar cómo transformar los sistemas educativos y otros entornos de aprendizaje, con el fin de responder a la diversidad de los estudiantes. El propósito de la educación inclusiva es permitir que los maestros y estudiantes se sientan cómodos ante la diversidad y la perciban no como un problema, sino como un desafío y una oportunidad para enriquecer las formas de enseñar y aprender” (UNESCO, 2005, p. 14.)”.

EQUIDAD:

Hace referencia a la garantía de un trato justo, el acceso, la oportunidad y el progreso de todo el alumnado, el profesorado y el personal de administración y servicios en las etapas de la educación superior y en el desarrollo profesional, y al tiempo, a la identificación y eliminación de barreras que impiden la participación de todos los grupos.

Integración: se refiere a la incorporación del alumnado con Necesidades Educativas Especiales (NEE) al sistema educativo (Blanco, 2006). Los términos integración e inclusión se han utilizado en ocasiones indistintamente como si fuesen sinónimos, ya que semánticamente tienen significados muy parecidos. Sin embargo, en el ámbito educativo, ambos conceptos representan filosofías diferentes y no deben confundirse. A continuación, se establecen las principales diferencias entre ambos conceptos:

INTEGRACIÓN	INCLUSIÓN
<p>Acoge al alumnado con NEE que anteriormente con la aplicación de la lógica de homogeneidad estaba fuera del sistema educativo y ahora los “inserta”.</p>	<p>La educación inclusiva es una herramienta que mejora las posibilidades de aprendizaje de todo el alumnado, no solo aquel que presenta NEE.</p>
<p>Considera que el problema reside exclusivamente en el alumnado, cuyo déficit o dificultades de aprendizaje, no le permiten acceder al currículum ordinario, y, por consiguiente, requiere acciones especiales.</p>	<p>Etiquetar al alumnado con NEE crea expectativas más bajas al profesorado. Booth y Aiscow (2002) proponen el uso del término “barreras para el aprendizaje” para referirse a los currículos ordinarios, que resultan ineficaces al no plantear la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje</p>
<p>Es una cuestión de adaptación por parte del alumnado con discapacidad a la enseñanza y aprendizaje existente y a la organización de la institución educativa.</p>	<p>Apuesta por la adaptación del sistema para responder de manera adecuada a las necesidades de todos y cada uno de los alumnos y alumnas.</p>

Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE):
“Aquel que por presentar necesidades educativas especiales (derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta), por dificultades específicas de aprendizaje, TDHA, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar, requiere una atención educativa diferente a la ordinaria para que pueda alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado” (modificación número cincuenta y siete de la LOMCE).

48

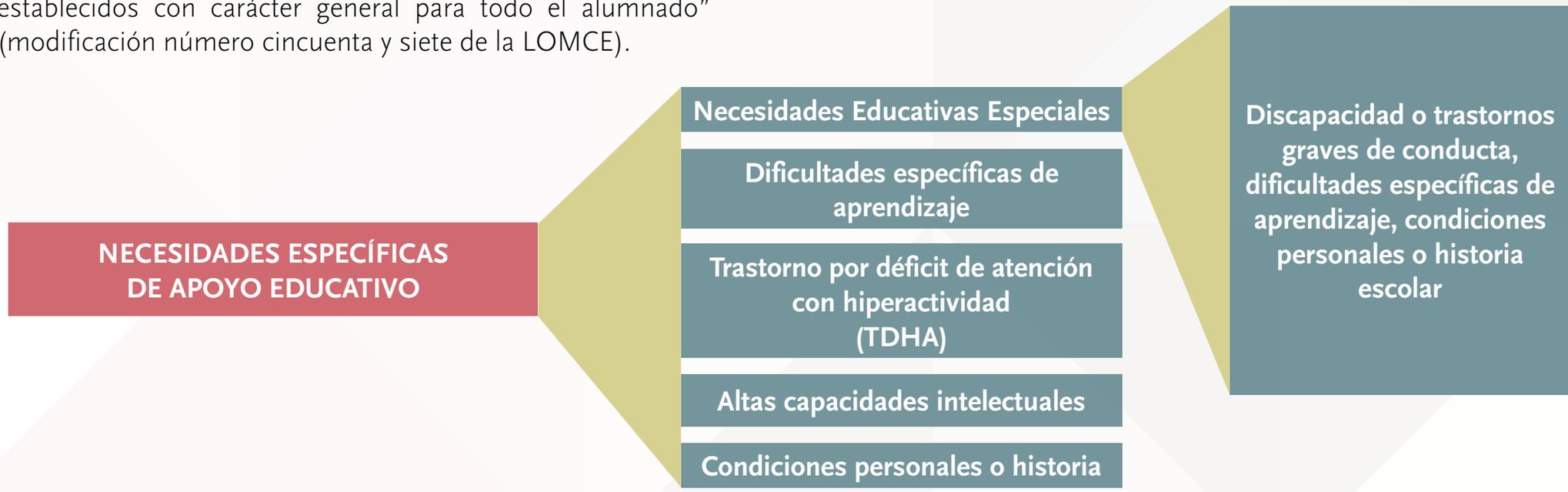


Figura 2. Esquema sobre las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).
Fuente: Elaboración propia.

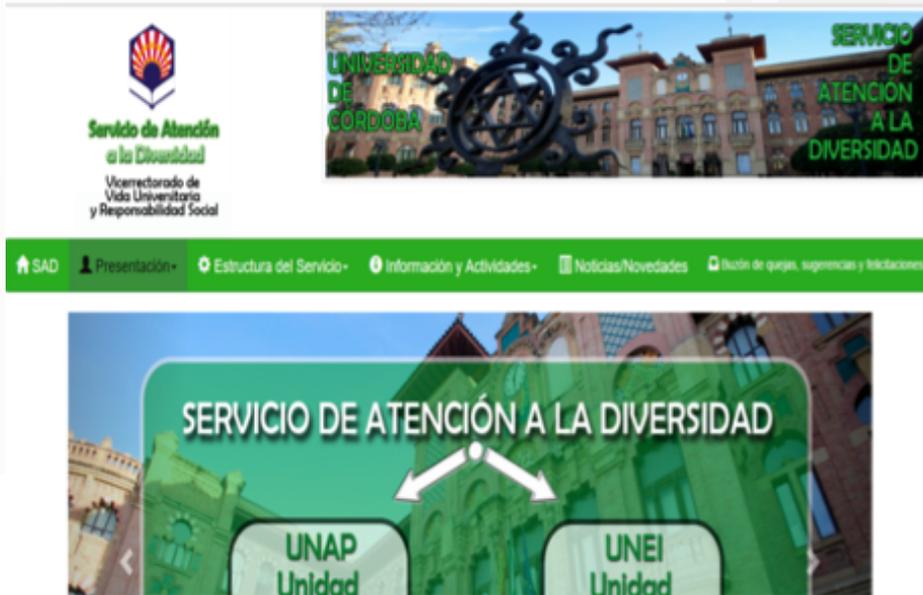
SELLO BEQUAL:

Es una fórmula de evaluación que determina el grado de compromiso de las empresas con la discapacidad. Ofrece información sobre cómo integrar políticas en relación a la discapacidad en todas las áreas de la empresa y realizar una mejora continua, y visibilizar buenas prácticas empresariales.

6. RECURSOS WEB



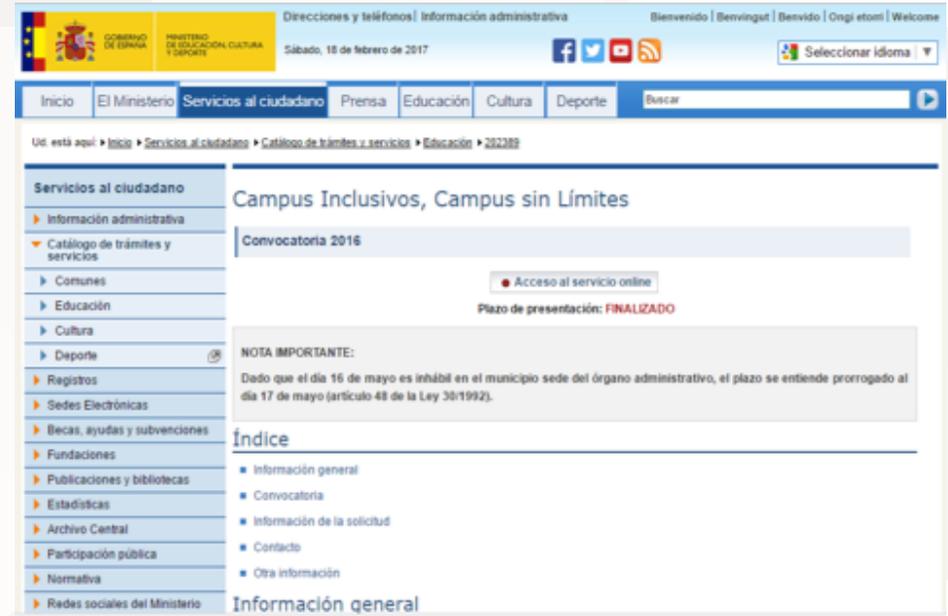
UNIDAD DE EDUCACIÓN INCLUSIVA DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



Es la Unidad encargada de prestar los siguientes servicios: adaptación de material, intérprete de lengua de signos, intermediación académica, transporte adaptado, orientación educativa, desarrollo de cursos de formación. Desde ella, se ponen a disposición del alumnado diferentes recursos de acceso al currículum, como pueden ser emisoras de FM, una pizarra digital y adaptadores de respaldo para las bancas de las aulas, entre otros.

[Unidad de Educación Inclusiva de la Universidad de Córdoba](#)

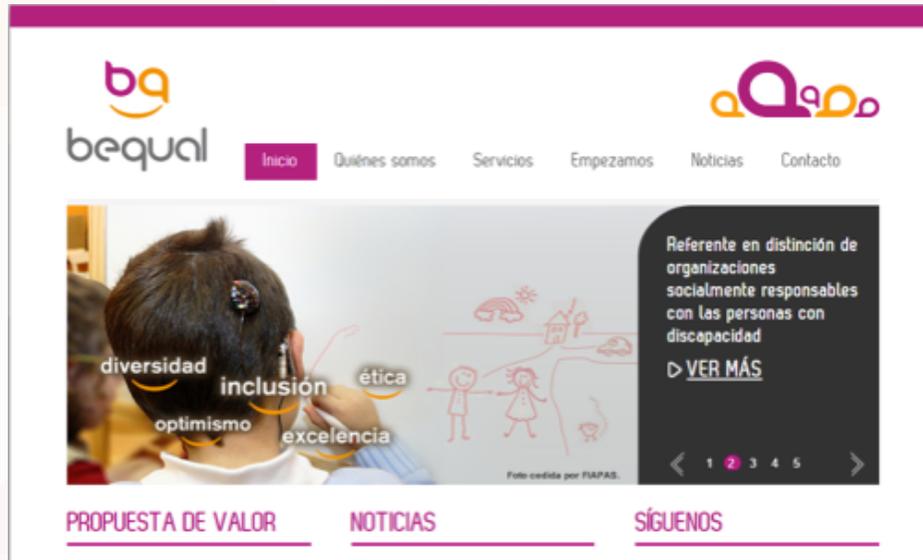
CONVOCATORIA CAMPUS INCLUSIVOS, CAMPUS SIN LÍMITES



Se trata del enlace a la convocatoria de 2016 emitida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en la que se convocan subvenciones para el desarrollo de proyectos en el ámbito del programa Campus Inclusivos, Campus Sin Límites.

[Convocatoria Campus inclusivos, Campus sin Límites](#)

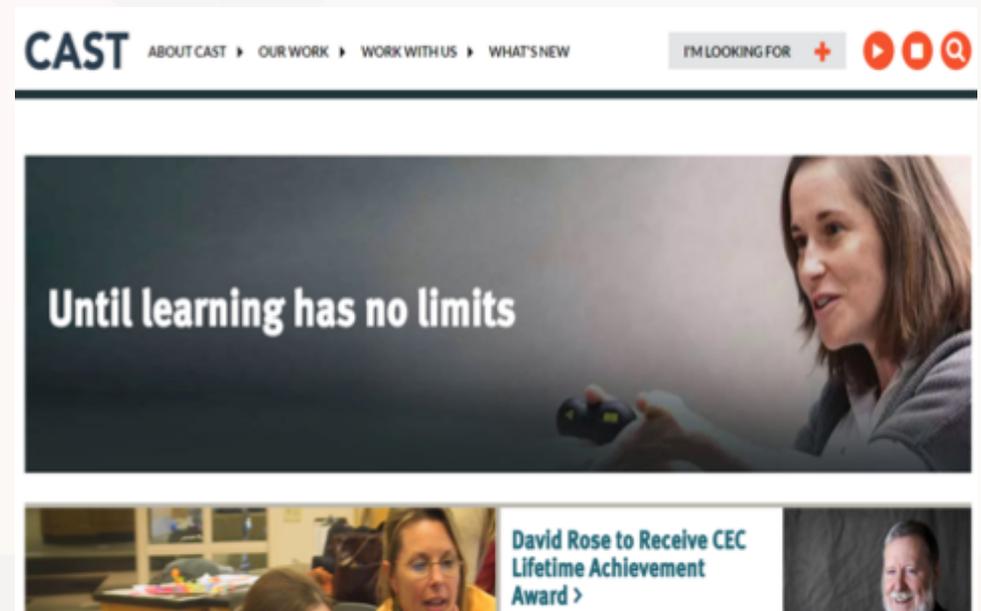
FUNDACIÓN BEQUAL



La Fundación Bequal tiene como fin promover la inclusión social de las personas con discapacidad mediante la puesta en valor del compromiso y esfuerzo de aquellas organizaciones que han incorporado políticas empresariales que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad tanto como trabajadores como consumidores o usuarios de servicios.

[Fundación Bequal](#)

CENTER FOR APPLIED SPECIAL TECHNOLOGY



Es una organización de investigación y desarrollo de la educación sin fines de lucro que trabaja para ampliar las oportunidades de aprendizaje para todos los individuos a través de Diseño Universal para el Aprendizaje en el norte de Boston.

[Center for Applied Special Technology](#)

DISEÑO UNIVERSAL DE APRENDIZAJE



NATIONAL CENTER ON UNIVERSAL DESIGN FOR LEARNING



Esta página web ha sido desarrollada por el Instituto de Integración en la Comunidad (INICO), con la ayuda de la Universidad de Salamanca y del Real Patronato sobre Discapacidad. Su objetivo es proporcionar una recopilación de recursos que ayude a la aplicación de las estrategias marcadas acerca del paradigma del DUA.

Es la web de uno de los centros más importantes en la aplicación efectiva del DUA. Aporta información valiosa acerca los conceptos básicos relacionados con el enfoque DUA, el proceso de cambio, la implementación, la investigación, los recursos necesarios para su puesta en práctica, etc. Es complementario al Center for Applied Special Technology (CAST).

[Diseño Universal de Aprendizaje](#)

[National Center on Universal Design for Learning](#)

CONSORCIO UNIVERSITARIO PARA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA



Está formado por un grupo abierto de profesorado interesado en impulsar el conocimiento y desarrollo de la inclusión educativa en España. En esta página puedes encontrar información periódica sobre educación inclusiva.

[Consortio Universitario para la Educación Inclusiva](#)

FORO DE EDUCACIÓN INCLUSIVA: UNA UNIVERSIDAD ABIERTA A LA DIVERSIDAD



Foro impulsado en el marco del proyecto Aristos Campus Mundus 2015 (ACM 2015), del que forman parte las universidades de Deusto, Comillas y Ramon Llull. El foro pretende ser un espacio de contacto donde compartir conocimientos y experiencias que contribuyan a crear y consolidar un marco universitario inclusivo.

[Foro de Educación Inclusiva: una universidad abierta a la diversidad](#)

EDUCACIÓN INCLUSIVA. IGUALES EN LA DIVERSIDAD



RED EUROPEA DE EDUCACIÓN INCLUSIVA Y DISCAPACIDAD. (2012). BUENAS PRÁCTICAS EN EDUCACIÓN INCLUSIVA Y DISCAPACIDAD EN EUROPA. BARCELONA: FUNDACIÓN ONCE.

Se trata de una guía elaborada por la Red Europea de Educación Inclusiva y Discapacidad que tiene como objetivo principal promover, identificar, intercambiar y difundir buenas prácticas inclusivas en el ámbito de la educación en Europa, con el fin de mejorar las oportunidades de empleabilidad e inclusión en el mercado laboral. Uno de los aspectos que aborda es la transición a la universidad.



[Ir al enlace](#)

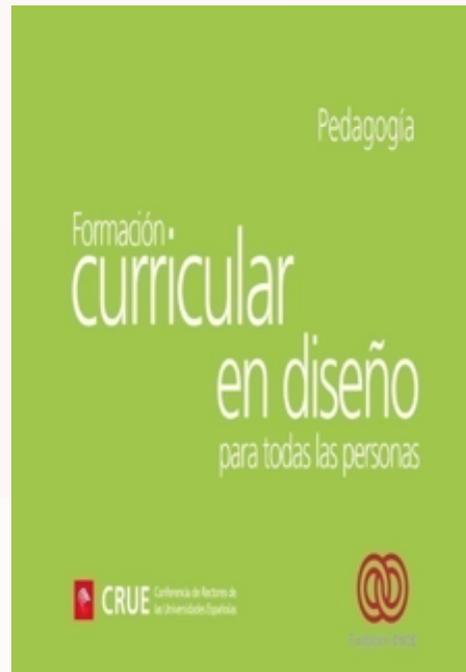
Materiales de consulta online elaborados por Marta Sandoval, Gerardo Echeita, Simón Cecilia y Mauricio López y editados por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Instituto Superior de Formación y Recursos en Red para el Profesorado.

[Educación Inclusiva. Iguales en la diversidad](#)

GUÍAS CRUE-ONCE PARA LA FORMACIÓN CURRICULAR EN DISEÑO PARA TODAS LAS PERSONAS

índice

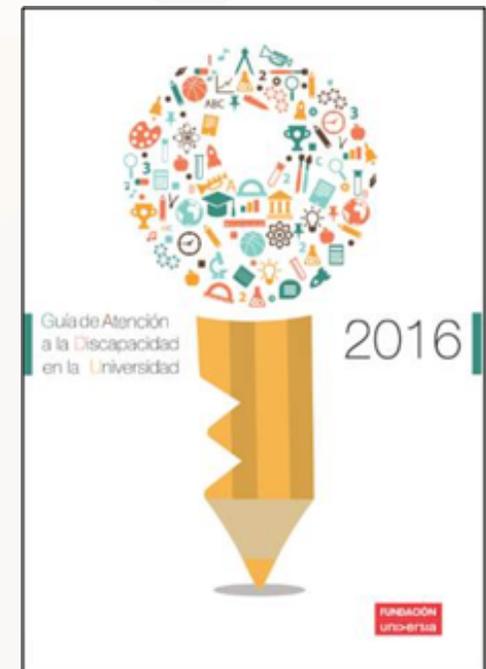
La Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), con el apoyo de la Fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad, han desarrollado el proyecto Diseño para Todas las Personas y Accesibilidad Universal, en los currículos de las siguientes titulaciones: Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Políticas, Derecho, Enfermería, Farmacia, Medicina, Pedagogía, Periodismo, Psicología, Sociología, Terapia Ocupacional y Trabajo Social.



[Ir al enlace](#)

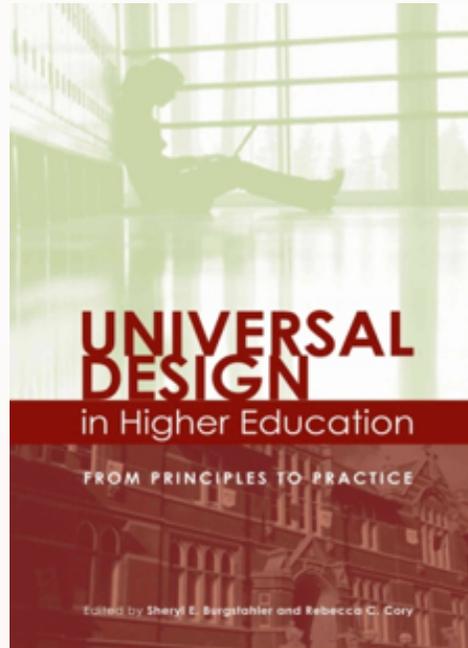
FUNDACIÓN UNIVERSIA. (2016). GUÍA DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD 2016. MADRID: FUNDACIÓN UNIVERSIA.

En esta guía, la Fundación Universia ofrece información actualizada sobre los servicios que prestan las universidades españolas a las personas con discapacidad.



BURGSTHALER, S. (2015). UNIVERSAL DESIGN IN HIGHER EDUCATION. FROM PRINCIPLES TO PRACTICE. UNITED STATES: HARVARD EDUCATION PRESS.

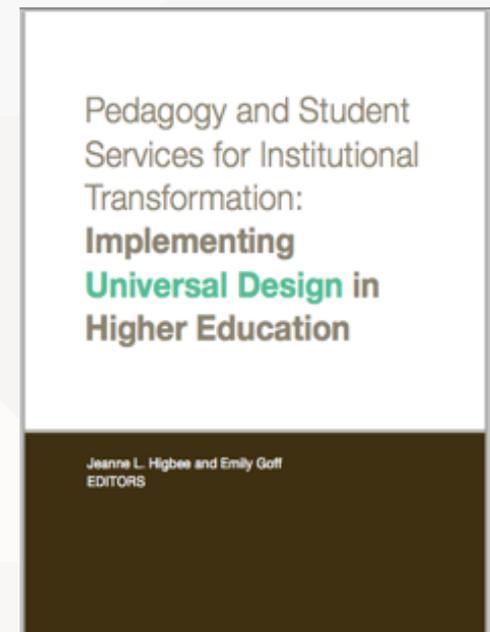
Esta guía resulta interesante para las personas que ocupan cargos de gestión en las universidades, así como para todo el personal docente e investigador. Se detallan los cambios que deben hacer las instituciones de educación superior para crear programas bajo el paradigma del Diseño Universal. Se trata por tanto, de una guía práctica que describe los pasos a realizar para lograr la total accesibilidad del alumnado.



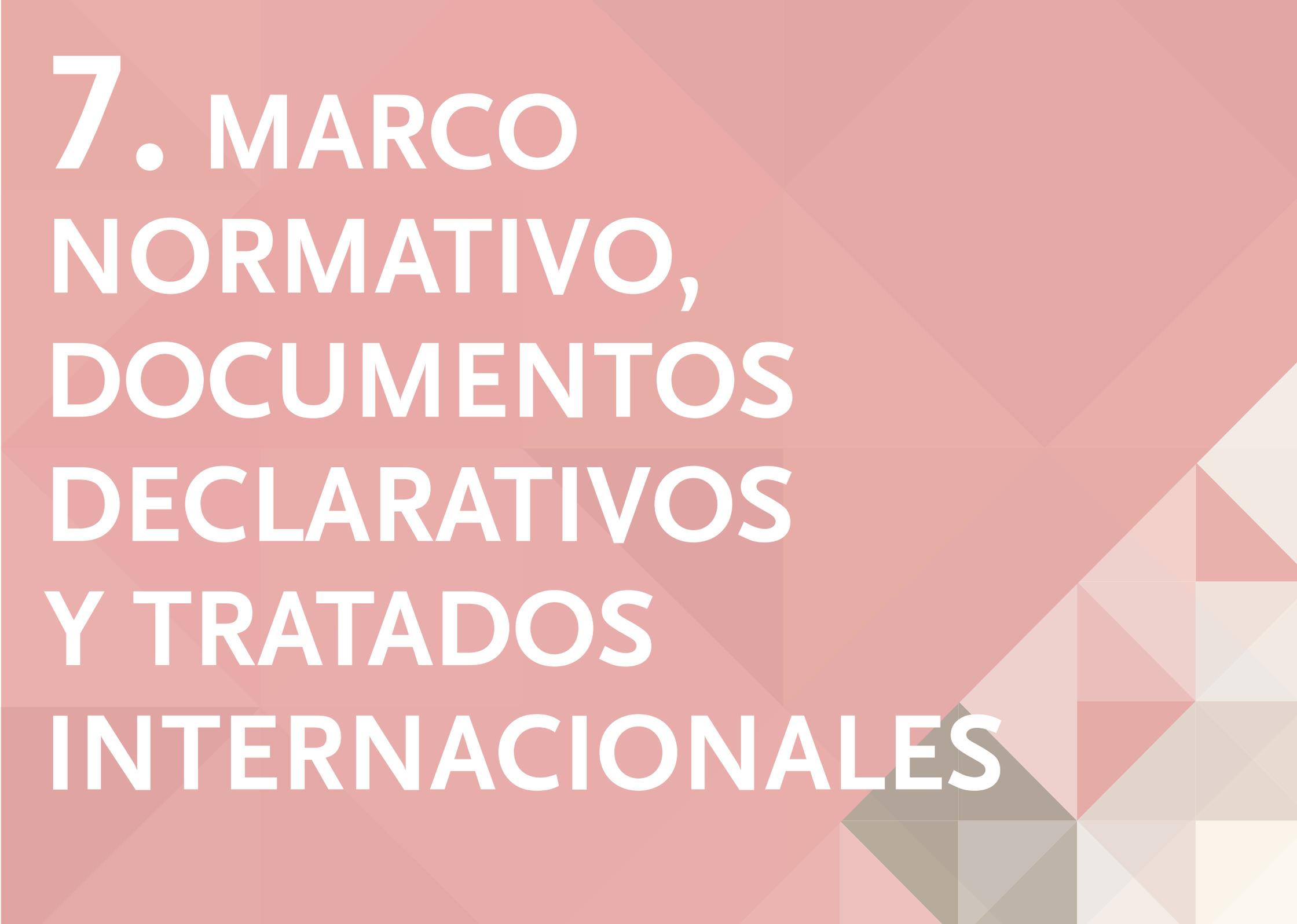
[Ir al enlace](#)

HIGBEE, J.L. Y GOFF, E. (2008). PEDAGOGY AND STUDENT SERVICES FOR INSTITUTIONAL TRANSFORMATION: IMPLEMENTING UNIVERSAL DESIGN IN HIGHER EDUCATION. UNITED STATES: UNIVERSITY OF MINNESOTA PRINTING SERVICES.

Este libro está organizado en seis secciones, cada una dedicada a un aspecto diferente de la aplicación del Diseño Universal y del Diseño Universal de Aprendizaje en la educación superior. Además del marco teórico, se exponen ejemplos de su implementación en estudios superiores de distintas áreas de conocimiento.



7. MARCO NORMATIVO, DOCUMENTOS DECLARATIVOS Y TRATADOS INTERNACIONALES



Comisión Europea. (2010). Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Comunicado de la Comisión. Extraído de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52010DC2020>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Extraído de: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Extraído de: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Organización de las Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño. Extraído de: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

Organización de las Naciones Unidas. (2000). Declaración del Milenio. Extraído de: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención Internacional de los Derechos de la Personas con Discapacidad. Extraído de: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Extraído de: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>

Organización de las Naciones Unidas. (2016). Comentario General número 4 sobre la Convención de las Personas con Discapacidad. Extraído de: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27268/DerechoalaEducacionInclusivaArt24.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1960). Convención Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza. Extraído de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001145/114583s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1990). Declaración Mundial sobre Educación para Todos. Estados Unidos: Nueva York. Extraído de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001275/127583s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1994). Declaración de Salamanca de Principios, Política y Práctica para las Necesidades Educativas Especiales. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Extraído de: http://www.unesco.org/education/pdf/SALAMA_S.PDF

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Ainscow, M., Both, T. y Dyson, A. (2006). *Improving Schools, Developing Inclusion*. Nueva York. Routledge.

Alba, C., Sánchez, A. y Zubilanga, A. (2012). *Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) Pautas para su introducción en el currículo*. Recuperado de: http://www.educadua.es/doc/dua/dua_pautas_intro_cv.pdf

Álvarez, P. R. (Coord.) (2012). *Tutoría Universitaria Inclusiva. Guía de buenas prácticas para la orientación de estudiantes con necesidades educativas específicas*. Madrid: Narcea.

Dalmau, M., Guasch, D., Sala, I., Llinares, M., Dotras, P., Álvarez, M. H. y Giné, C. (2015). *Diseño Universal para la Instrucción (DUI). Indicadores para su implementación en el ámbito universitario*. Barcelona: Universitat Ramon Llull y Universitat Politècnica de Catalunya.

Echeita, G. y Ainscow M. (2011). Educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de actuación para el desarrollo de una revolución pendiente. *Tejuelo*, 12, 24-46.

Fernández, G.M. y Escribano, M.C. (2008). *Las tutorías universitarias en la formación académica y humana de los alumnos en la Universidad*. Actas de la XVI Jornadas ASEPUMA. Recuperado de <http://www.uv.es/asepuma/XVI/605>

Giné, C. y Font, J. (2007). El alumnado con discapacidad intelectual y del desarrollo. En Joan Bonals y Manuel Sánchez-Cano (coord.) *Manual de asesoramiento pedagógico* (pp. 879-914). Barcelona: Editorial Grao.

Leiva, J.J. y Jiménez, A.S. (2012). La educación inclusiva en la universidad del siglo XXI: un proceso permanente de cambio. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 8, 41-62.

Michael, S. (2007). Toward a diversity-competent institution. Retrieved from: http://www.uc.edu/content/dam/uc/diversity/docs/Toward_a_DiversityCompetent_Institution.pdf

Muntaner, J.J. (2010). De la integración a la inclusión: un nuevo modelo educativo. En Arnaiz, P.; Hurtado, M^a. D. y Soto, F.J. (Coords.) *25 Años de Integración Escolar en España: Tecnología e Inclusión en el ámbito educativo, laboral y comunitario*. Murcia: Consejería de Educación, Formación y Empleo.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Guidelines for inclusion: Ensuring Access to Education for All*. Paris: UNESCO.

Resolución 20 mayo de 2015, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de proyectos en el ámbito del programa Campus Inclusivos, Campus Sin Límites. Boletín Oficial del Estado, núm. 124, de 25 de mayo de 2015, pp. 43775 a 43785. Recuperado de <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-5734>

Rodríguez, M. L. (2002). *Hacia una nueva orientación universitaria*. Barcelona: Ediciones de la Universitat de Barcelona.

Rodríguez, S. (Coord.) (2004). *Manual de Tutoría Universitaria. Recursos para la acción*. Barcelona: Octaedro.