



*La accesibilidad como derecho. Un manifiesto por la pluralidad por:*

## Irene Raya Bravo

Soy Irene, Doctora en Comunicación por la Universidad de Sevilla. Trabajo desde 2014 dentro del Departamento de Comunicación Audiovisual y Publicidad (Facultad de Comunicación).

Mis principales líneas de investigación se centran en narrativa audiovisual, géneros y formatos, estudios de género e industrias culturales.

Además de participar en diversas publicaciones sobre cultura popular, he coordinado cuatro libros sobre ficción serial. Forma parte del Equipo de SEJ694: Liga de Investigación en Comunicación y Cultura. Género(S), Narrativa, Ideología y Estudios Visuales.

Soy socia fundadora de la [EBC Readuck Ediciones](#).



# Ser profesora con discapacidad en una universidad pública:




Reflexiones desde mi contexto estadístico y personal

## Mi yo dentro del contexto estadístico

Antes de proceder con el abordaje de este ensayo sobre mujer, discapacidad y desarrollo profesional, me encuentro ante un desafío personal, que es centrar mi autoconcepto y mis propios rasgos interseccionales, para poder entenderme como caso de estudio. Soy una mujer andaluza de 41 años valorada con un 75% de discapacidad física neurodegenerativa que afecta, entre otras cosas, a la movilidad. Además de necesitar asistencia personal y adaptación del entorno, tengo una serie de limitaciones derivadas de mi discapacidad orgánica. También soy profesora en la Facultad de Comunicación de la Universidad de Sevilla desde el año 2014, donde previamente cursé los estudios de Doctorado, antes la Licenciatura, e incluso, en cuya sede realicé la Selectividad para el acceso a la Universidad en el año 2001. En definitiva, casi 25 años me vinculan a la institución ocupando distintas posiciones de la jerarquía, hecho que me ha permitido conocer su funcionamiento desde distintos ángulos.

Esos son mis datos personales, ¿pero qué hay de las estadísticas en las que me inserto como sujeto anónimo? Acorde a cifras recientes del Instituto Nacional de Estadística (EDAD 2020)<sup>16</sup>,

<sup>16</sup> Instituto Nacional de Estadística [2020]: *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia dirigida a centros*. Disponible en:



en España hay 4,38 millones de personas con discapacidad, y de entre esa cifra 2,57 millones son mujeres. También informa sobre que una de cada cuatro personas con discapacidad en edad de trabajar tiene empleo (23,7% de los hombres y 23,5% de las mujeres). Según el informe *Situación Del Personal Docente e Investigador con Discapacidad en el Sistema Universitario Español*<sup>17</sup>, “uno de los entornos laborales donde las personas con discapacidad se encuentran más infrarrepresentadas es el sistema de educación superior”. Es más, el mismo informe registra que el porcentaje de PDI con discapacidad en el sistema universitario español ha descendido de forma continuada en los últimos años y, en la actualidad, se reduce al 0,6 % del total de PDI en las universidades públicas y al 0,2 % en las universidades privadas”<sup>18</sup>:

Estas estadísticas revelan una discrepancia con las medidas políticas desarrolladas a partir de la aprobación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de Naciones Unidas en 2006<sup>19</sup>, cuyo compromiso con las demandas sociales para las personas con diversidad funcional no acaban de implementarse.

Las cifras me encuadran en una parcela mínima, siendo una de entre cuatro personas y parte de ese 0,6% integrado en el servicio de la docencia pública universitaria. En ese sentido, me planteo: ¿Cómo ha influido en mí ser parte de una minoría dentro

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=esultados&idp=1254735573175](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=esultados&idp=1254735573175)

<sup>17</sup> MÁRQUEZ VÁZQUEZ, Carmen (2022): *Situación del personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario español*. Madrid: Fundación ONCE, Fundación Derecho y Discapacidad, y Universidad Autónoma de Madrid, p. 11.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 12.

<sup>19</sup> MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030 [n.d.]: *Enfoque de derechos humanos en materia de discapacidad*. Disponible en: <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/discapacidad-derechos-humanos/enfoque.htm>

de mi carrera académica? Vamos a repasar la progresión de mi evolución para tratar de contestar a esa pregunta.

### **Mi contexto real**

En 2014, accedo a la enseñanza pública mediante concurso de méritos en calidad de Profesora Sustituta Interina (PSI). En ese momento no existe ninguna cuota ni plan estratégico relativo a la integración de personal con discapacidad dentro de las bolsas de PSI (tampoco existirán en el concurso de Ayudantía ni otras categorías hasta varios años después). Aparte del proceso de nervios propio de acceder al sistema laboral por primera vez para un puesto de gran cualificación, se añaden diversas dudas que incrementan la sensación de ansiedad: ¿Qué sucede si me adjudican asignaturas que requieran movilidad física o entornos incompatibles con mi condición respiratoria? ¿Cómo voy a abordar una jornada física extensa si tengo una energía imitada? ¿Cómo accedo a las tarimas si no hay aulas adaptadas? ¿Cómo consigo la ventilación que requiero si en el edificio no se pueden abrir las ventanas?

Las preguntas permanecen sin respuesta incluso cuando ya he firmado contrato porque los protocolos todavía no existen. Las situaciones se van arreglando sobre la marcha porque existe muy buena voluntad por parte de muchas de las personas que hay en la institución, pero se hace patente que falta un plan operativo que tenga en consideración las condiciones individuales de discapacidad de las personas que trabajan dentro.

La cuestión es que sí existe un Plan Integral de Atención a las necesidades de apoyo para personas con discapacidad o con necesidad de apoyo por situación de salud sobrevenida desde 2009, desarrollado dentro del marco del Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria (SACU), pero está especialmente orientado a la integración del estudiantado. Yo misma tuve la

suerte de estar acompañada por este servicio como discente, en donde existen entrevistas personales, seguimiento, y numerosas medidas de apoyo que aseguran las posibilidades de desarrollo del alumnado en igualdad de condiciones. Una vez formas parte del sistema laboral de la universidad es el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SEPRUS) el que se ocupa de la adaptación del puesto, pero dichas transformaciones requieren su proceso burocrático, son a petición personal y requieren tiempos de espera, pues el Servicio se ocupa de cualquier problema de salud de la comunidad laboral universitaria. El SACU ofrece, pero a SEPRUS se le pide.

Este tipo de dinámica me coloca como trabajadora en una situación profesional y emocional incómoda, pues la falta de adaptaciones medianamente rápidas, las adaptaciones a medias o el surgimiento de nuevas medidas necesarias acordes al desarrollo de mi enfermedad, me acaba generando la sensación de que, a pesar de mi sobreesfuerzo constante, pido demasiado o que no merezco tantas medidas de adaptación porque no valgo lo suficiente como para merecer tanta atención.

Con el paso del tiempo he generado este tipo de pensamientos y sensaciones inquietantes que me van acompañando durante la carrera académica, incluso cuando he progresado profesionalmente. He desarrollado procesos psicológicos como internalización del estigma, síndrome de la impostora y sobreadaptación social por el constante condicionamiento social que tengo que vigilar constantemente desde el cuidado de la salud mental.

### **¿Cómo mejoraría mi contexto?**

A partir de mi propia experiencia personal y en relación con la integración efectiva de las personas con discapacidad en entornos universitarios, propongo una serie de medidas concretas



que podrían mejorar la calidad de vida del colectivo. Soy consciente de que mi experiencia es limitada a un entorno y que los problemas desarrollados en otras coyunturas puedan diferir, pero el fondo de las demandas probablemente es bastante parecido:

- ♥ El acceso universal a las instituciones no puede depender de la demanda constante de la persona con discapacidad. Debe plantearse como un plan estratégico previo que no deposite esa pesada carga en las personas afectadas.
- ♥ La adaptación que permita el acceso universal no debe ser parcial, sino que la eliminación de barreras debe ser integral en los edificios. La adecuación de escasos espacios limita el desarrollo vital de las personas.
- ♥ Seguimiento del profesorado con discapacidad con la misma eficiencia que se aborda la integración del alumnado. Este seguimiento debe atender necesidades físicas y mentales de forma continuada para asegurar que las necesidades de desarrollo personal y profesional están cubiertas.
- ♥ La valoración de las necesidades del profesorado con discapacidad no debería depender exclusivamente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, sino que debería coordinarse con una unidad especializada para personas con discapacidad que sopesa, de forma más personalizada y ágil, la urgencia y la profundidad de las adaptaciones.
- ♥ Mayor formación del personal en materia de discapacidad y diversidad, tanto conceptual como en materia de derechos.
- ♥ Fomentar las redes de PAS y PDI con discapacidad en la comunidad universitaria para que el camino sea menos solitario y aislado. Uno de los sentimientos comunes es la percepción de aislamiento y lucha individual, por lo que



es importante incentivar la pertenencia a una comunidad de iguales con una voz fuerte que sea más fácil de escuchar.

- ♥ La implementación de adaptaciones requeridas por las personas con discapacidad no puede partir de la buena voluntad de las personas que trabajan en la institución, deben existir unos protocolos claros, rápidos y probados.

Sin otro particular, espero que mi experiencia inspire a pensar en un futuro diferente, que al menos ya comienza a debatirse, donde la sensación de pertenencia a la comunidad sea más efectiva y menos teórica.

