

El personal educativo con discapacidad: la igualdad vuelve a suspender



Héctor Adsuar López
Secretaría de Pública
No Universitaria en la
Federación Estatal de
Enseñanza de CCOO

EL DEBATE SOBRE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL sigue siendo una asignatura pendiente, no solo en lo que respecta al alumnado, sino también en la realidad laboral del personal educativo con discapacidad. Pero este hecho no debe sorprendernos, puesto que la escuela como institución inserta en la sociedad no es más que un reflejo de esta: la tasa de empleo de las personas con discapacidad es 41 puntos menor y la de paro, un 64% mayor que las personas sin discapacidad¹.

Y no solo eso. Hablemos, por ejemplo, de las diferencias en las posibilidades de formación: el porcentaje de personas con título universitario y sin discapacidad es del 37%, mientras que entre la población con discapacidad es del 19,1%². Las cifras son evidentes y no dan lugar a mucha interpretación. Cuando las hay, porque uno de los principales problemas que nos encontramos para poder hablar de igualdad en este tema es la gran ausencia de cifras o estudios que hablen de cuestiones tan importantes como cuál es el porcentaje de personal educativo con discapacidad o que ofrezcan una relación de centros accesibles según el tipo de discapacidad. Ambas son cosas obligatorias por ley hace muchos años.

Y no es por falta de un andamiaje legislativo, puesto que existe un reconocimiento

formal del derecho a la inclusión laboral sostenido por acuerdos internacionales y el Código del Derecho de la discapacidad en España³ incluye más de 206 leyes estatales e innumerables más a nivel autonómico y local, muchas de ellas afectando al ámbito educativo. El problema es que no se cumplen.

Así que el término «debate» con el que iniciábamos este texto, en realidad no existe. Ni tan siquiera es una asignatura pendiente, es claramente un suspenso.

¿Mi profe puede darme clase?

Al buscar información sobre educación inclusiva o el derecho a la educación, como no puede ser de otro modo, todo se centra en torno al alumnado. Incluso en la LOMLOE se cita el término “educación inclusiva” ocho veces o se habla de la importancia del diseño universal del aprendizaje, pero ¿se puede decir que está garantizado el derecho a la educación del alumnado si la persona que tiene que dar clase ni siquiera puede acceder al centro porque este carece de rampas o ascensor, o no tiene las adaptaciones adecuadas para poder impartir la clase de manera óptima? La educación inclusiva si no es de toda la comunidad educativa no es inclusiva.



- 1 Instituto Nacional de Estadística: El empleo en personas con discapacidad (2023) e Informe Olivenza (2023)
- 2 Informe del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de la Fundación ONCE (2024)
- 3 Biblioteca Jurídica del BOE (31 de enero de 2025)

➤ **Los sesgos capacitistas**

El personal educativo con discapacidad enfrenta una persistente intersección de discriminaciones que van más allá de las barreras físicas. La cultura laboral mayoritaria –y el sector educativo no es ajeno– aún percibe la discapacidad como una limitación a la hora de impartir docencia, en lugar de reconocerla como una manifestación de diversidad funcional que enriquece el entorno pedagógico. Refuerza, así, una visión capacitista que, además de la propia discriminación, nos lleva a una pérdida de talento y diversidad para

docentes con movilidad reducida deban ir a centros sin la infraestructura adecuada o que profesorado con discapacidades sensoriales carezca de recursos humanos y tecnológicos adaptados.

No es justicia, es que nos vean

La presencia de docentes con discapacidad en el aula no es solo una cuestión de equidad laboral, sino también un elemento crucial para la configuración de un sistema educativo más representativo y diverso. La interacción de las y los estudiantes con pro-

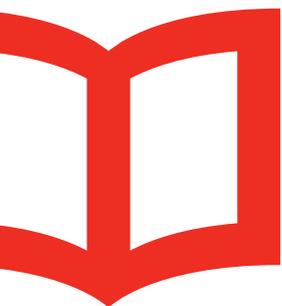


el sistema educativo. No faltan testimonios de personal que se dirige a las delegadas y delegados sindicales con innumerables muestras de esta situación: malas caras por tener que adaptar el centro o trabas para facilitar los materiales en un formato accesible.

No solo eso. La gran mayoría de las comunidades autónomas carecen de criterios para la asignación de plazas que respondan a los principios de accesibilidad y equidad. No basta únicamente con que se hagan llamamientos cada cierto número de plazas –tal y como indica la ley y que muchas CC. AA. no cumplen–. De esto resulta que, por ejemplo,

profesorado que desafíe el modelo hegemónico de corporalidad funcional es un factor esencial para la deconstrucción de prejuicios y el fomento de una pedagogía crítica inclusiva. Se trata de la visibilidad de los modelos de referencia, y del mismo modo que se entiende muy fácilmente en el ámbito del feminismo o del colectivo LGTBIQ+, debería entenderse de forma análoga entre las personas con discapacidad.

Sin embargo, su impacto en la formación del alumnado se ve limitado por la falta de recursos y de aplicación de la legislación que les permita desempeñar su labor en condiciones



de igualdad. La inclusión de estrategias didácticas adaptadas y el reconocimiento de la diversidad funcional como un activo dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje son asignaturas pendientes que requieren una voluntad política decidida, pero, sobre todo, un cambio en la cultura organizativa de los centros educativos. No basta solo con promulgar en una ley que la programación tiene que estar adaptada al modelo DUA. El alumnado –con discapacidad y sin ella– debe ver que ellas y ellos también pueden ser docentes a pesar de sus dificultades.

Educación inclusiva para el personal educativo

La inclusión no puede limitarse a las adaptaciones curriculares o a la provisión de recursos para el alumnado con discapacidad. Para que la educación sea verdaderamente inclusiva es necesario que el propio personal refleje la diversidad de la sociedad, incluyendo a las personas con discapacidad. Esto no solo enriquece el sistema educativo, sino que contribuye a romper con los estereotipos y prejuicios que perpetúan la exclusión de las personas con discapacidad. Por ello, es necesario trascender el modelo actual de una inclusión meramente formalista, y es imprescindible articular acciones de carácter estructural que materialicen medidas concretas para garantizar la plena participación del personal educativo con discapacidad en igualdad de condiciones. Algunas medidas urgentes serían:

1. Que se cumpla la ley y que la accesibilidad de los centros sea una realidad: adecuación de las infraestructuras y la tecnología en todos los centros públicos y concertados, y garantía de su cumplimiento mediante auditorías periódicas así como con la existencia de una relación pública de la accesibilidad de los centros en función de los tipos de discapacidad.
2. Modificación del régimen de asignación de plazas: incorporación de criterios de accesibilidad en la distribución de destinos, y garantía de que la selección de centros responda a las necesidades funcionales del profesorado. Para ello debe respetarse

el orden de llamamientos para el personal de acceso 2.

3. Flexibilización de las condiciones laborales: implementación de medidas como la reducción de carga lectiva y la opción de teletrabajo en casos justificables. Implementación de permisos en los casos de discapacidad reconocida que facilite la inclusión laboral plena.
4. Simplificación de procedimientos administrativos: agilización y digitalización de los procesos para la solicitud de adaptaciones laborales y eliminación de trabas burocráticas. Supresión del requisito de informe para acceder a los procesos selectivos en aquellos casos en los que no se va a dar un cambio en las patologías generadoras de la discapacidad.
5. Formación en una cultura inclusiva: incorporación de programas de sensibilización dirigidos a la dirección de centros, personal administrativo y resto del personal educativo para erradicar estereotipos capacitistas.
6. Garantía de desarrollo profesional equitativo: creación de mecanismos que aseguren la participación del personal educativo con discapacidad en formaciones y promociones.
7. Participación en condiciones de igualdad en los procesos selectivos: que las personas de acceso 2 tengan que presentarse ante el mismo tribunal y puedan hacerlo según les corresponda.

El reconocimiento de los derechos del profesorado con discapacidad dentro del sistema educativo no debe ser entendido como una concesión, sino como una exigencia ineludible en la configuración de un modelo educativo verdaderamente equitativo y otro elemento más de un sistema educativo de calidad. La superación de las barreras estructurales y culturales que perpetúan su situación laboral requiere un cambio de paradigma que transforme la inclusión de un discurso normativo en una práctica consolidada. 

Su impacto en la formación del alumnado se ve limitado por la falta de recursos y de aplicación de la legislación que les permita desempeñar su labor en condiciones de igualdad