



Atención a la Diversidad y Políticas Institucionales:

el caso de la Universidad de Córdoba

Attention to Diversity and Institutional Policies:

the case of University of Córdoba

Azahara Jiménez-Millán

Universidad de Córdoba

m32jimia@uco.es

María García-Cano Torrico

Universidad de Córdoba

maria.garciacano@uco.es

Resumen (150-200 palabras)

El presente trabajo forma parte de un estudio más amplio cuyo objetivo general es diseñar un plan de institucionalización de atención a la diversidad en el ámbito de la Educación Superior¹. Aquí se presenta una investigación de corte cualitativo descriptivo e interpretativo sobre la filosofía y política institucional en materia de diversidad. Para ello, estudiamos lo referido al concepto de atención a la diversidad y términos afines, colectivos objeto de atención y servicios existentes. Se ha realizado un análisis temático de documentos institucionales (Estatutos, Planes Estratégicos y Reglamentos) desde una perspectiva diacrónica en la Universidad de Córdoba (España). Los resultados apuntan una ausencia del concepto Diversidad en términos generales, aunque sí una evolución progresiva en la referencia a términos relacionados y a la aparición de servicios cuyo objeto de atención son fundamentalmente: la atención a la desigualdad económica (a través de becas), igualdad entre hombres y mujeres (medidas contra el acoso y la conciliación) y la discapacidad.

Abstract (150-200 words)

The present work is part of a broader study whose general objective is to design a plan for the institutionalization of attention to diversity in the field of Higher Education. We present a descriptive and interpretative qualitative research on the philosophy and

¹ Proyecto financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad de España titulado "Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva en la Universidad. Diagnóstico y evaluación de los indicadores de institucionalización" Ref. EDU2017-82862-R.

institutional policy on diversity. For it, we study what refers to the concept of attention to diversity and related terms, target groups and existing services. A thematic analysis of institutional documents (Statutes, Strategic Plans and Regulations) has been carried out from a diachronic perspective at the University of Córdoba (Spain). The results point to an absence of the Diversity concept in general terms, although there is a progressive evolution in the reference to related terms and the appearance of services whose object of attention are fundamentally: attention to economic inequality (through scholarships), equality between men and women (measures against harassment and conciliation) and disability.

Palabras clave

Institucionalización, inclusión, diversidad, Educación Superior, Responsabilidad Social.

Keywords

Institutionalization, inclusion, diversity, higher education, social responsibility.

1.- Introducción

La Educación Inclusiva en la Enseñanza Superior universitaria se ha desarrollado de forma tímida, aunque en el contexto español comienza a ser incipiente (Dovigo & Casanova, 2017). Sin embargo, todavía hay datos que advierten de la desigualdad de unos grupos frente a otros, como por ejemplo el hecho de que el número de estudiantes con discapacidad decrezca conforme avanzamos en niveles educativos superiores.

El papel protagonista de la Enseñanza Superior para la promoción de una ciudadanía democrática ha sido señalado por la propia Unión Europea que solicita y promueve acciones sobre inclusión y especial atención a los grupos infrarrepresentados en la educación formal y no formal, como son: población migrada, colectivos desaventajados socioeconómicamente, población gitana, colectivo LGBTI y estudiantes con necesidades educativas especiales (UE, 2015). Pero, este encargo afecta al dilema por el que atraviesa la institución universitaria, su orientación y misión, a la hora de articular políticas y actuaciones en relación a la presencia, participación y progreso de los colectivos considerados protegidos o desaventajados. Dilema que ha sido documentado (Ahmed 2007, 2012; Gibson, 2015) como una contradicción entre el enfoque mercantilista frente al enfoque de la justicia social.

En lo referido al proceso de institucionalización distintas instituciones y autores (American Association of Colleges and Universities, 2015; Department of Education, 2016; Ferreira, Vidal y Vieira, 2014) señalan distintos ámbitos de aplicación: 1) la

oportunidad de acceso para los estudiantes de todos los grupos protegidos, así como las estrategias para su participación y progreso; 2) la filosofía y política institucional en materia de diversidad; 3) un claro liderazgo a favor de la inclusión y la equidad; 4) el funcionamiento de servicios de apoyo a los estudiantes de los grupos protegidos; 5) procesos de evaluación, investigación e innovación en inclusión y equidad; 6) un currículum inclusivo; 7) un clima y cultura inclusiva que impregne la interacción y participación social y académica de todos los estudiantes y el personal de la institución; y 8) la proyección de esta cultura inclusiva en la comunidad.

En este trabajo nos centramos en el área 2) filosofía y política institucional en materia de diversidad. Para ello estudiamos un caso concreto de una universidad pública en el contexto español, la Universidad de Córdoba (UCO). Nos interesa conocer si la atención a la diversidad se incorpora como objeto de atención en los documentos institucionales (normativa marco —estatutos y planes estratégicos, docencia, laboral e investigación— y normativa específica) bajo tres elementos: presencia de la “atención a la diversidad”, alusión a grupos protegidos y servicios que se ocupan de su atención.

2. Metodología

Este trabajo se aborda desde una perspectiva cualitativa, descriptiva e interpretativa de la documentación institucional. Se pretende conocer la visión de la institución en relación a la atención a la diversidad como parte de su Responsabilidad Social Universitaria.

Se ha procedido a un análisis documental (Tabla 1 y figura 1) a través de la identificación de temáticas clave. Como señalan Braun y Clarke (2006), este procedimiento permite identificar, organizar, analizar con detalle y proporcionar patrones o temas a partir de una cuidadosa lectura y relectura de la información recogida para inferir resultados que permitan la adecuada comprensión e interpretación del fenómeno en estudio.

Para el análisis se ha utilizado como herramienta el *software* Atlas.ti (v.8.3) lo que ha permitido almacenar y codificar los documentos seleccionados. Posteriormente se ha procedido a un análisis de tipo descriptivo e interpretativo.

Ámbitos	Documentos Estratégicos UCO		
A.1. GENERAL	1.1. ESTATUTOS UCO	1985	1.1.1. Decreto 184/1985 de 31 de julio
		2003	1.1.2. Decreto 280/2003, de 7 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Córdoba
		2005	1.1.3. Decreto 94/2005, de 29 de marzo, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Córdoba aprobados por Decreto 280/2003, de 7 de octubre
		2018	1.1.4. Decreto 212/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, aprobados por Decreto 280/2003, de 7 de octubre.
	1.2. PLANES ESTRATÉGICOS	2006/15	1.2.1. Plan Estratégico de la UCO aprobado en Consejo de Gobierno del 22 de diciembre de 2005.
		2016	1.2.2. Líneas puente I-II plan estratégico abril 2016
2016/20		1.2.3. II Plan Estratégico 2016/2020	
A.2. LABORAL	JUNTA DE PERSONAL (Funcionarios) COMITÉ DE EMPRESA (Personal Laboral)	2011	2.1. Normativa Reducción de jornada laboral por cuidado de menores afectados.
		2013	2.2. Acuerdo sobre reordenación de la jornada laboral para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba.
	VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURAS	2015	2.3. Plan de Prevención de Riesgos Laborales
	JUNTA DE PERSONAL (Funcionarios) COMITÉ DE EMPRESA (Personal Laboral)	2017	2.4. Reglamento para la provisión de Personal de Administración y Servicios Funcionarios
		2017	2.5. Reglamento para la facilitar la incorporación e integración de personas con discapacidad a la Universidad de Córdoba
		2017	2.6. Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores y la producción científica
A.3. DOCENCIA	VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN Y CALIDAD DOCENTE	2012/13	3.1. I Plan Propio de Innovación Educativa
		2015	3.2. Reglamento de Reconocimiento de las Actividades Docentes de Investigación y de Gestión del Profesorado
		2017	3.3. Reglamento por el que se establece el Procedimiento para la distribución de la Carga Docente
	VICERRECTORADO DE ESTUDIOS DE POSGRADO Y FORMACIÓN CONTINUA	2016/17	3.4. Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes
		2017/18	3.5. Plan de Innovación docente
		2018/19	3.6. Plan de Innovación docente (MODALIDAD 3. Proyectos de Innovación que impulsen la igualdad de género en la docencia universitaria).
A.4. INVESTIGACIÓN	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	2016	4.1. XXI Programa Propio Fomento de la Investigación
		2017	4.2. Plan Propio
		2018	4.3. Plan Propio Investigación 2018 (MODALIDAD 8. Ayudas para impulsar el liderazgo femenino y la perspectiva de género en las actividades e I+D+i de la Universidad de Córdoba)
		2015	4.4. Reglamento de Servicio Central de Apoyo a la Investigación (SCAI)
		2017	4.5. Reglamento de funcionamiento del comité para la integridad de la investigación.
Total	33 años	24 documentos	

Tabla 1. Documentación Institucional Estratégica UCO. Elaboración propia

Se ha llevado a cabo un análisis pormenorizado de cada documento y, a continuación, un análisis comparativo con los documentos publicados con anterioridad y posterioridad, con el objeto de analizar y conocer la evolución del concepto de inclusión desde una perspectiva diacrónica. Se ha atendido a los siguientes elementos de análisis: presencia del término “atención a la diversidad”, alusión a grupos protegidos, descripción organizativa de servicios en la institución.

3. Resultados

3.1. Concepto de Atención a la Diversidad

La documentación analizada se ha estudiado en relación a tres aspectos: concepto de atención a la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación. Al respecto, podemos afirmar que la documentación estratégica no recoge una definición explícita del concepto de *Atención a la Diversidad*; si bien, podemos inferir la concepción que subyace por sus referencias a la Responsabilidad Social y a los principios de equidad e igualdad de oportunidades que, de manera reiterada Estatutos, Planes Estratégicos y Reglamentos, recogen en la actualidad. Desde una perspectiva histórica, tanto en los Estatutos de 1985 como en el 2003 aparecían principios básicos sin apenas cambios con el paso de las décadas:

La Universidad de Córdoba inspirará su actuación en los principios de libertad, Igualdad y Justicia (Estatutos, 1985 y 2003, Título I, Capítulo I).

Sin embargo, se aprecia un salto cualitativo en la ampliación del concepto en los Estatutos 2018 en el Título I, Capítulo I:

La Universidad de Córdoba desarrollará sus funciones de acuerdo con los principios de integridad, responsabilidad, veracidad, equidad, solidaridad, justicia e igualdad de oportunidades.

Concretamente, en lo relativo a la *igualdad de oportunidades* en los artículos sobre “derechos” de los estudiantes observamos una evolución en los estatutos de la UCO: desde la ausencia total en los primeros estatutos hasta la referencia a “circunstancias personales o sociales, incluida la discapacidad” en los segundos y a añadir “solidarias” en los últimos. La no discriminación por razones económicas es un terreno tratado desde los primeros estatutos con pocas variaciones en los términos empleados, si bien, podemos observar cómo ha ido aumentando de manera paulatina su abordaje.

En los Planes Estratégicos (PE), se puede observar una evolución clara cuyos ejes estratégicos vinculados a compromiso social aumentan de forma progresiva tanto en objetivos como acciones e indicadores. Muestra de ello, por ejemplo, es el mantenimiento de los mismos ejes, eje 3 de Internacionalización y Compromiso Social, mientras en el I PE lleva asociada una iniciativa y 3 actividades, ninguna de ellas hace referencia a la AD, en el II PE se plantean 23 acciones con 32 indicadores. Esta tendencia a un mayor abanico de acciones en la RS podemos interpretarla como un aumento de la preocupación en este campo. Además, la RS se presenta estrechamente vinculada a la Proyección Social e imagen de la institución incluyendo ambas en el mismo eje. El II PE sitúa el compromiso social dentro del Área Académica otorgándole al campo social un lugar preferente; sin embargo, el DAFO correspondiente a este II PE no recoge nada en el Área Académica en relación al compromiso social y sí en el Área de Política Universitaria contemplado como fortalezas: “Relación de la universidad a través de sus cátedras con distintas instituciones y entidades sociales con alto grado de penetración en el tejido social de la ciudad” e “Implicación con el entorno geográfico deprimido de la provincia”. Lo que podría reflejar una voluntad política de la institución por la transferencia en materia social pero menor interés por canalizar dicho objetivo a través de la formación en las aulas.

Una alusión directa al concepto de *Atención a la diversidad* la encontramos en la documentación específica, concretamente, en el *Reglamento del Servicio de Atención a la Diversidad (figura 1)*, refiriéndose como: “identificar y caracterizar a grupos sociales que son etiquetados como “diferentes” y que, precisamente por ello, podrían ser objeto de desigualdad o discriminación” (p.7). En este caso queda clara la vinculación entre diversidad y posición de desigualdad o discriminación en la institución.

3.2. Colectivos protegidos en la documentación institucional de la UCO

Se aprecia muy poca variación con los años, recogidos en los siguientes términos: “circunstancias personales o socio-económicas, incluida la discapacidad” (Estatutos 2003, Título VI, capítulo 3 y Estatutos 2018, Título II, capítulo 2)

Pero el análisis de documentación específica nos permite conocer la atención de unos grupos frente a otros: desigualdad económica (protección mediante sistemas de becas y convenios con otras instituciones), la igualdad de mujeres/hombres (campo de actuación principal en la Unidad de Igualdad) y personas con discapacidad (con medidas directas del Servicio de Atención a la Diversidad) como refleja la figura 1.

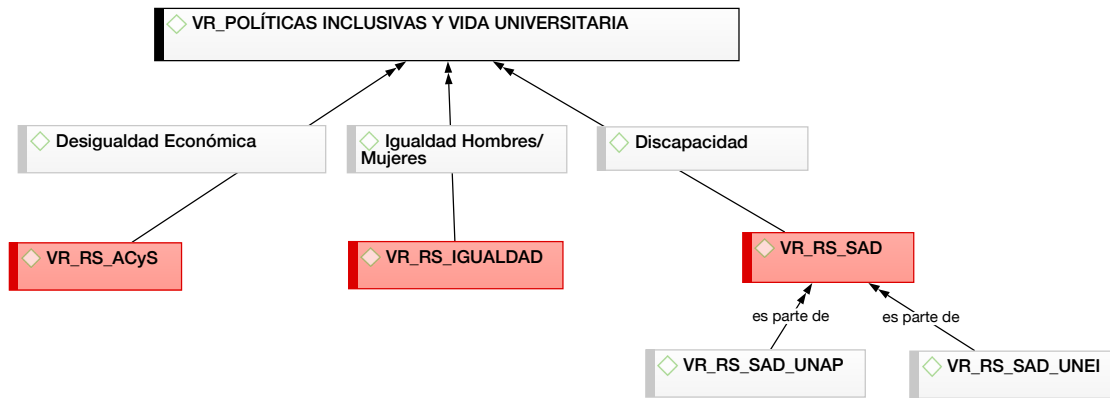


Figura 1. Red Estructura Organizativa en Atención a la Diversidad en la UCO. Elaboración propia (Atlas.ti v.8.3)

3.3. Servicios para la Atención a la Diversidad

Observamos la existencia de tres órganos: (1) el Área para la Cooperación y Solidaridad; (2) la Unidad de Igualdad; y (3) el Servicio de Atención a la Diversidad todos ellos dependientes del mismo Vicerrectorado en la estructura organizativa.

El *Área de Cooperación y Solidaridad (ACyS)* surgió circunscrito al I PE, cuyo primer Plan Anual se sitúa en 2006. Responde de manera directa en sus textos a la Responsabilidad Social de la Universidad. Sus líneas de actuación son: la formación, sensibilización, investigación y voluntariado.

La *Unidad de Igualdad* se centra en la atención a la desigualdad de las mujeres en la institución. Destacan los protocolos en materia de acoso sexual y compatibilización de menores con producción científica. Su actividad se centra en los campos de: sensibilización, formación, investigación y difusión dando muestras del interés institucional por la igualdad entre hombres y mujeres.

El *Servicio de Atención a la Diversidad (SAD)* creado en 2016, lo forman: la Unidad de Atención Psicológica (UNAP) y la Unidad de Educación Inclusiva (UNEI). Su estructura muestra una concepción de diversidad en sentido amplio, vinculado a circunstancias sociales o personales que producen desigualdad, implicando a la institución de forma crítica en su atención.

4. Futuras líneas de investigación

Urge conocer las concepciones de los distintos actores de la universidad, así como analizar cómo las prácticas y compromisos institucionales que se despliegan y

materializan con el fin de comprender si la retórica coincide con la práctica en aras de conseguir una universidad inclusiva.

Referencias bibliográficas

- Ahmed, S. (2007). 'You end up doing the document rather than doing the doing': Diversity, race equality and the politics of documentation. *Ethnic and Racial Studies*, 30 (4), 590-609. doi: 10.1080/01419870701356015
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included*. Durham: Duke University Press.
- American Association of Colleges and Universities (2015). *Committing to equity and inclusive excellence*. Washington, DC: AAC&U. Recuperado de <http://www.aacu.org/sites/default/files/CommittingtoEquityInclusiveExcellence.pdf>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Department of Education (2016). *Advancing diversity and inclusion in higher education. Key data highlights focusing on race and ethnicity and promising practices*. Washington: US Department of Education. Recuperado de <https://www2.ed.gov/rschstat/research/pubs/advancing-diversity-inclusion.pdf>
- Dovigo, F., & Casanova, L. (Eds.) (2017). *Good practices for equity and inclusion in higher education*. Bergamo: University of Bergamo. Recuperado (20.12.17) de <https://goo.gl/GWVm1b>
- Ferreira, C., Vidal, J., y Vieira, M.J. (2014). Student Guidance and Attention to Diversity in the Processes of Quality Assurance in Higher Education. *European Journal of Education*, 49 (4), 575-589. doi: 10.1111/ejed.12098.
- Gibson, S. (2015). When rights are not enough: What is? Moving towards new pedagogy for inclusive education within UK universities. *International Journal of Inclusive Education*, 19(8), 875-886
- UE (2015). *Declaration on Promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education*. Recuperado de http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf