

**GRUPOS VULNERABLES Y PRINCIPALES ACTUACIONES DE APOYO Y
ASESORAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. ANÁLISIS DE
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS BASADAS EN LA EXPERIENCIA**

**VULNERABLE GROUPS AND MAIN SUPPORTIVE AND COUNSELLING ACTIONS
IN THE UNIVERSITY OF CORDOBA. ANALYSIS OF POLITICS AND PRACTICES
BASED ON EXPERIENCE**

Carmen María Hernández Lloret

Universidad de Córdoba (España)

m32hellc@uco.es

María José Hernández Lloret

Université de Saint-Boniface (Canadá)

mhernandez@ustboniface.ca

José Luis Álvarez Castillo

Universidad de Córdoba (España)

jlalvarez@uco.es

Resumen

En este trabajo, desarrollado en el marco de un proyecto I+D con referencia EDU2017-82862-R, se analiza la posición que ocupa la atención a la diversidad (grupos vulnerables) en la Universidad de Córdoba, así como aquellas actuaciones de apoyo, asesoramiento y concienciación que se están llevando a cabo en dicha institución. Así, se adoptó un planteamiento metodológico descriptivo e interpretativo de corte cualitativo basado en análisis de contenido (sintáctico y semántico). Como instrumentos de recogida de información se contó con el análisis, haciendo uso del software *Atlas.ti v.7*, de documentación de carácter institucional y entrevistas a becarias del Servicio de Atención a la Diversidad. El estudio revela que las principales actuaciones de apoyo y asesoramiento a la diversidad van orientadas a la igualdad de género y, sobre todo, a personas con discapacidad. Estas se centran en adaptar el currículo, los recursos y espacios en los que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, para lo que se cuenta con la colaboración y la ayuda de instituciones externas. Asimismo, se trabaja en la elaboración de manuales que orientan las actuaciones hacia determinados colectivos con el fin de asegurar un trato justo, equitativo e inclusivo de todos y todas.

Abstract

This paper, as part of a national project, analyses the position of diversity policies (vulnerable groups), as well as, the actions of support, counseling and raising awareness which the University of Cordoba is carrying out in this institution. Thus, this research adopted a descriptive and interpretative approach in a qualitative perspective based on the analysis of contents (semantic and syntactic). We chose, as data gathering tools, institutional documents and interviews (Service of Diversity Attention's grant holders), making use of the software Atlas.ti (v.7). This research highlights the fact that the main actions of support and counseling towards the diversity are directed to the gender equality and above all to disabled people. Some of these are mainly led to adjust the curriculum and to adapt the resources and the spaces where the teaching-learning process takes place, thanks to the collaboration and the help of external institutions. Likewise, there is some work in making manuals for the interventions towards some clusters aimed to ensure a fair, equitable and inclusive behaviour for everyone.

Palabras clave

diversidad; equidad; grupos protegidos; educación superior; inclusión

Keywords

diversity; equity; protected groups; higher education; inclusion

1. Introducción

La presente investigación surge en el marco de un proyecto I+D con referencia EDU2017-82862-R destinado a conocer el grado de institucionalización de las políticas y prácticas de atención a la diversidad (AD) en las universidades españolas (públicas y privadas) incorporadas en el Registro de Universidades, Centros y Títulos. Bajo este enfoque, nace el interés por conocer en profundidad algunos indicadores relacionados con la institucionalización de la AD, concretamente 'apoyos o actuaciones de atención a la diversidad y grupos protegidos o colectivos hacia los que se destinan' en la universidad de Córdoba.

2. Revisión literaria

La atención a la diversidad en la universidad adquiere cada vez más relevancia, tanto en la filosofía política como en la práctica, debido a la incorporación creciente de colectivos vulnerables e infrarrepresentados: alumnado que reclama igualdad de oportunidades en el proceso de acceso y de enseñanza-aprendizaje con el objetivo de disminuir la situación de discriminación y exclusión a la que se ha venido enfrentando

en su día a día por cuestiones de “edad, discapacidad, género, matrimonio o compañero/a civil, embarazo y maternidad, raza, religión o creencias y orientación sexual” (Equality and Human Rights Commission, EHRC, 2014, p.9). Dar respuesta a esta pluralidad desde un enfoque homogeneizante, no se ajusta a la realidad de todos los colectivos que se hallan representados en una institución (Klein, 2016). Más allá de esta visión “normalizada” y limitada surge la responsabilidad compartida que debe asumir la Educación Superior y, en particular, la universidad en términos de valores e ideales de equidad y justicia social (Dias y Soares, 2018) con el fin de eliminar las barreras que siembran la diferencia (EHRC, 2014).

El concepto de diversidad asociado a la discapacidad o la diversidad funcional y el género suele ser lo más habitual de encontrar en el trato que las instituciones de Educación Superior europeas dan a dicho término (Guerini y Bocci, 2017; Klein, 2016); es decir, las principales actuaciones de AD van orientadas en suma medida hacia ciertos grupos, lo que estaría yendo en contra del principio de inclusión educativa (Messiou, 2017). Algunas de estas actuaciones de atención a la diversidad en contextos educativos de Educación Superior destinadas hacia uno de los grupos vulnerables mencionados (personas con discapacidad) son, en orden de mayor a menor frecuencia entre las 77 universidades (públicas y privadas) que colaboran con la *Fundación Universia* (2017), las siguientes: (1) accesibilidad en espacios y edificios, (2) adaptaciones curriculares, (3) jornadas y cursos orientados a la discapacidad, (4) accesibilidad web y otros espacios electrónicos, (5) procedimientos de acogida, orientación de nuevo ingreso e intermediación laboral, y (6) exención total del pago de tasas. Aquellas instituciones que logren actuar proactivamente (EHRC, 2014) y reflejen las medidas de AD entre su normativa básica y, por ende, en sus prácticas, serán aquellas que introduzcan el principio de inclusión como una aproximación dinámica de respuesta positiva a la diversidad considerando las diferencias individuales como oportunidades para enriquecer el aprendizaje (UNESCO, 2005).

De acuerdo con el marco teórico presentado, el primer propósito (O.1) de nuestro estudio, se centra en conocer la posición que ocupa el término ‘diversidad’ en la normativa política de carácter estratégico de la universidad de Córdoba, así como comprobar qué grupos, colectivos o singularidades se incluyen en dicho término hacia quienes van dirigidas la mayoría de sus actuaciones. Finalmente, con el segundo propósito (O.2) se pretende identificar algunas de las principales actuaciones de apoyo, asesoramiento y concienciación.

3. Metodología

3.1. Diseño

Fundamentalmente, el estudio parte del paradigma cualitativo e interpretativo, atendiendo a un análisis transversal de contenido sintáctico y semántico, este último con mayor peso, centrado en describir aquellos resultados más significativos de acuerdo con la temática objeto de estudio y derivados de los instrumentos utilizados en la producción de la información. De esta forma, se trabajó conforme al principio de triangulación, es decir, se contrastaron fuentes documentales de carácter normativo y otros métodos (entrevistas) (Pérez Gómez, 1994).

3.2. Fases del estudio

Este estudio consta de diferentes fases de carácter exploratorio y descriptivo: (1) localización y análisis sistémico de la normativa básica seleccionada en la página web de la institución; (2) entrevistas a estudiantes en calidad de becario dentro del Servicio de AD de la institución; (3) transcripción entrevistas; (4) análisis y codificación conjunta (*fusión en una misma unidad hermenéutica de Atlas.ti v.7*) de la normativa y de las entrevistas; (5) triangulación y obtención de resultados.

3.3. Contexto y participantes del estudio

El estudio tiene lugar en la Universidad de Córdoba (UCO) y, dentro de esta, el Servicio de Atención a la Diversidad [Unidad de Educación Inclusiva (UNEI) y Unidad de Atención Psicológica (UNAP)] y la Unidad de Igualdad. Como participantes del estudio se contó con la colaboración de las dos becarias (estudiantes) del Servicio de Atención a la Diversidad, seleccionadas intencionalmente según criterios como el contacto directo con la temática, la situación administrativa (beca de carácter anual), años de experiencia y lugar de procedencia (una de ellas procedente de una universidad extranjera). Por otro lado, se analizaron documentos normativos.

3.4. Instrumentos de producción y análisis de datos

En primer lugar, se analizaron documentos normativos básicos de carácter institucional y, en segundo lugar, entrevistas semiestructuras. Los datos se sistematizaron con el software *Atlas.ti* (v.7), teniendo en cuenta 9 códigos descriptivos: *Planes de AD, Cultura institucional, Colaboración con entidades externas, Actuaciones de concienciación, Incentivos-recompensas-reconocimientos, Actuaciones de apoyo a la diversidad según necesidad, Apoyo y asesoramiento* (ejemplo: guías de AD),

Servicio/Unidad de AD y Destinatarios del servicio/unidad (Véase relación códigos en la figura 1).

4. Resultados

En relación con el primer objetivo (O1), los grupos vulnerables a los que alude el término de diversidad dentro del contexto institucional universitario, de acuerdo con el análisis de la normativa básica recogida en la tabla 1, aparecen con una frecuencia baja (2); una en el “Reglamento de Atención a la Diversidad (AD)” y otra en el “I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres”. El “II Plan estratégico” no alude en ningún momento a la necesidad de atender a la diversidad en general, y mucho menos, a algún grupo o colectivo en particular.

| TEMA | FUENTE CONSULTADA |
|------------------------------------|--|
| Filosofía y Política institucional | II Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba 2016/2020 https://www.uco.es/organizacion/planestrategico/iipeuco/iipeucos.pdf |
| Diversidad | Reglamento de Creación y Regulación del Servicio de Atención a la Diversidad (SAD) de la Universidad de Córdoba http://www.uco.es/servicios/sad/docs/Reglamento_Servicio_Atencion_Diversidad.pdf |
| Igualdad | I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Universidad de Córdoba https://www.uco.es/igualdad/i-plan%20de-igualdad/documentos/I-Plan-de-Igualdad-UCO.pdf |

Tabla 1. Normativa básica de la Universidad de Córdoba analizada a través de Atlas.ti. Fuente: Elaboración propia.

El “Reglamento de AD” se dirige a estudiantes, PDI y PAS y se limita a reproducir lo que queda recogido en el Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010, 30 de diciembre), artículo 4 sobre la *No discriminación*. Esto es:

Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen **racial o étnico**, **sexo**, **religión**, convicción u opinión, edad, **discapacidad**, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por motivo de apariencia, sobrepeso u obesidad, **o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social**, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española (p.4).

Paralelamente, en el “I Plan de Igualdad” los colectivos descritos en el párrafo anterior, quedan reducidos a un grupo más pequeño:

La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de **sexo**, **raza**, **religión** y **discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social** en el

acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos (p.4).

Los grupos o colectivos que coinciden tanto en un documento como en otro (*resaltados en negrita en cada una de las citas anteriores*), sobre quienes se destinan mayoritariamente las actuaciones de AD, son: origen racial o étnico (raza), sexo, religión, discapacidad y alusión a cualquier otra condición o circunstancia social, cuestión que queda abierta y da la sensación de abarcar a un grupo mayor.

Ahora bien, ¿realmente se atienden todos estos grupos desde el Servicio de AD? Las actuaciones de AD, en su mayoría, van encaminadas hacia el colectivo de personas con discapacidad, quedando al margen otros grupos o personas con características diferentes. Así lo hacían constar las dos personas del servicio entrevistadas:

E_UCO1: ...disabled people, mobilities disabilities, hearing or speech or visual difficulties (personas con discapacidad, con dificultades motoras, de audición, de habla, de vista, mayo 2018).

E_UCO2: Se trabaja más por discapacidad que por otra cosa [...] Dentro de las discapacidades sí que hay muchas: sensorial, física, auditiva, cognitiva... Por diversidad cultural o de otro tipo, yo desconozco el caso (mayo 2018).

Por parte de la Unidad de Igualdad de la UCO, se trabaja principalmente en la consecución de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, por cuestiones de sexo-género. Aquí se comprueba lo que Klein (2016) y Guerini y Bocci (2017) manifestaban en sus estudios. Asimismo, no se estaría actuando conforme al principio de inclusión, tal como dice Messiou (2017), al centrar la mirada en determinados grupos o colectivos.

Por otro lado, en relación con el segundo objetivo del estudio (O2), el cual va enfocado a “Detectar las principales actuaciones de apoyo¹¹, asesoramiento y concienciación que la Universidad de Córdoba recoge entre su política y práctica de carácter institucional”, el “Reglamento de AD” plantea la necesidad de crear “entornos sostenibles, saludables, accesibles e inclusivos” (p.1). Pocas son las actuaciones de apoyo a la comunidad universitaria según el tipo de necesidad (discapacidad visual, física, etc.) las que figuran entre la normativa básica analizada (Véase figura 1).

Algunas de estas actuaciones, de acuerdo con el “Reglamento de AD”, van encaminadas a la eliminación de barreras arquitectónicas, a “responder las demandas del PDI, coordinando su asesoramiento y recomendaciones, en materia de adaptaciones necesarias y ajustes razonables que garanticen la igualdad de

¹¹ Entendiendo “apoyo” como aquellas actuaciones orientadas a garantizar la igualdad de condiciones para el desempeño de una tarea de forma eficiente y, con ello favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje (como sinónimo de equidad, no facilidad).

oportunidades y no discriminación de los y las estudiantes por razón de discapacidad o necesidades educativas específicas” (adaptación curricular y adaptación de recursos para la canalización de los contenidos transmitidos) y a “promover convenios con organizaciones, fundaciones y agentes civiles con el objeto de dotar a la institución de los medios técnicos y humanos necesarios para la plena inclusión” (p.5). En cuanto al “I Plan de Igualdad”, este alude a la necesidad de elaborar un protocolo para regular la conciliación de quienes trabajan en la UCO [al margen del sexo], referido al horario, turno de trabajo y formación” (p.34). Muchas de estas actuaciones coinciden con aquellas de mayor frecuencia en la guía de AD de la Fundación Universia (2017).

Las respuestas obtenidas tras las entrevistas a las becarias del “Servicio de AD” no difieren significativamente de lo que desde el reglamento se transmite; en esta ocasión, complementa la información recogida en la normativa. Así lo hace constar una de las becarias, quien menciona las principales actuaciones desde su experiencia:

E_UCO2: ...adaptación curricular al alumno si lo necesita [...] recurso material o personal para llevar a cabo su carrera, ósea su titulación académica como cualquier otra persona, pues también se le facilita ese recurso. Es decir, si necesita algún ordenador, intérprete de lengua de signos, transporte adaptado... [...]colabora con asociaciones, obviamente (Fundación Universia, Fundación ONCE, FEPAMIC...).

Aquí aparecen ya reflejados algunos apoyos específicos que se emiten desde el servicio de la universidad de Córdoba, tales como recursos personales y técnicos especializados y adaptados a la persona y al contexto en el que se aplican. Asimismo, se han generado una serie de recursos teóricos que garantizan el apoyo y asesoramiento en el trato con determinados grupos o colectivos. Estos están enfocados al uso de toda la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

E_UCO2: ... apuntes para la inclusión en la comunidad educativa que lo podéis encontrar en la página web del servicio. Está descargable para todo el mundo y han salido tres volúmenes [...] El primero de ellos, se titula ¿Qué es una universidad inclusiva?; el segundo, va orientado al síndrome de Asperger; y, el tercero, es para la discapacidad auditiva. Y, ahora va a salir uno que aún no ha salido que es para el colectivo LGTBI (mayo 2018).

De todo lo anteriormente expuesto, se deduce que las principales actuaciones de apoyo y asesoramiento a la diversidad según su necesidad, van orientadas a la igualdad de género y, sobre todo, a personas con discapacidad. Estas se centran en adaptar el currículo, los recursos y espacios en los que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, para lo que se cuenta con la colaboración y la ayuda de instituciones externas. Del mismo modo, se trabaja en la producción de manuales o

guías que orientan y asesoran las actuaciones hacia determinados colectivos, con el fin de asegurar un trato justo, equitativo e inclusivo de todos y todas.

Todas las respuestas y resultados derivados del estudio aparecen interrelacionados en la red semántica que muestra la figura 1.

Tal vez la solución a nuestras cuestiones se haya en la necesidad de concebir la diversidad como una realidad intrínseca en la que todos y todas nos incluimos representados.

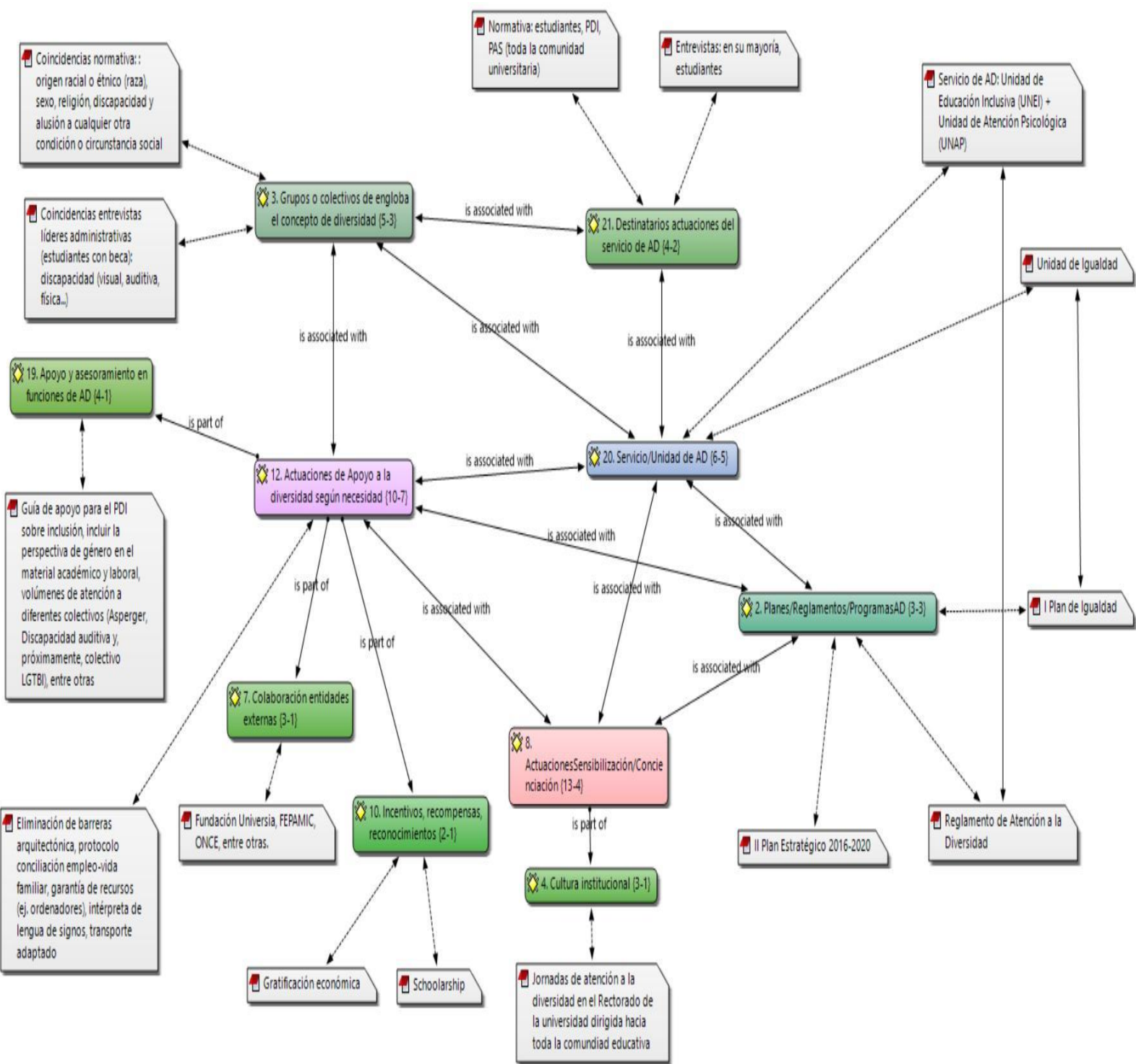


Figura 1. Red de relación de códigos en Atlas.ti (V.7). Análisis de documentación y entrevistas. Fuente: Elaboración propia (2018).

Referencias bibliográficas

- Dias, D. y Soares, D. (2018). Civic learning outcomes: a step towards an inclusive higher education. *Internacional Journal of Inclusive Education*, 22 (4), 360-374. doi: 10.1080/13603116.2017.1365956
- Equality and Human Rights Commission (2014). Equality Act 2010 technical guidance on further and higher education. Recuperado de <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/equalityact2010-technicalguidance-feandhe-2015.pdf>
- Fundación Universia (2017). *Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad*. Recuperado de http://www.fundacionuniversia.net/wp-content/uploads/2017/05/Guia_Atencion_Discapacidad_2017_ACCESIBLE.pdf
- Guerini, I. y Bocci, F. (2017). Accessible and inclusive education: Italian academic commitment to change universities. In F. Dovigo y L. Casanova (Eds.) (2017). *Good practices for equity and inclusion in higher education*. Bergamo: University of Bergamo. Recuperado de http://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2017/171121/A4A_BergConf_a2017.pdf
- Klein, U. (2016). Gender equality and diversity politics in higher education: Conflicts, challenges and requirements for collaboration. *Women's Studies International Forum*, 54, 147-156. doi: 10.1016/j.wsif.2015.06.017
- Messiou, K. (2017). Research in the field of inclusive education: time for a rethink? *International Journal of Inclusive Education*, 21 (2), 146-159. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/13603116.2016.1223184>
- Pérez, A. I. y Gimeno, J. (1994). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Morata.
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
- UNESCO (2005). *Guidelines for inclusion: Ensuring access to Education for All*. París: UNESCO. Recuperado de http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/14022_4e.pdf