

¿Qué entiende la universidad por inclusión?

Estudio comparado de las universidades públicas andaluzas

Azahara Jiménez-Millán

*Universidad de Córdoba. Facultad de Ciencias de la Educación.
Departamento de Educación.*

E-mail: m32jimia@uco.es

Summary

We often find among university policies and practices, including management bodies, with the “inclusive” badge, but what does the academy understand by inclusion? From a broad concept, we propose as objectives (1) to analyze the bodies responsible for inclusion of the institutional organization from an anachronistic perspective, that is, during two legislatures (8 year period) of the highest management body at the University, the team of Rectorship and systematic registration of the institutional changes of their organizational charts and (2) analyze the strategic documentation (Statutes and Strategic Plans) in the ten Andalusian universities through a deductive coding with the software ATLAS.ti v.8. The results, in the first place, confirm the growing tendency to include the term inclusion in its organizational charts at the level of vice-rectors or Delegations of the Rector and the topics with which they are most frequently associated are Social Responsibility or social action, Equality, Students and also, although to a lesser extent, to Strategic Planning. On the contrary, the strategic documentation does not accept it with the same speed so that the terms diversity, inclusion, equality and inequality appear with a lower frequency than company, entrepreneurship, economy and excellence, which guides us on the relevance in its lines of performance.

Resumen

Con frecuencia encontramos entre las políticas y prácticas universitarias, incluso órganos de gestión, con el distintivo “inclusivo”, pero ¿qué entiende la academia por inclusión? Desde un concepto amplio, planteamos como objetivos (1) analizar los órganos responsables de inclusión de la organización institucional desde una perspectiva anacrónica, es decir, durante dos legislaturas (periodo de 8 años) del máximo órgano de dirección en la Universidad, el equipo de Rectorado y registro sistemático de los cambios institucionales de sus organigramas y (2) analizar la documentación estratégica (Estatutos y Planes Estratégicos) en las diez universidades andaluzas mediante una codificación deductiva con el software ATLAS.ti v.8. Los resultados, en primer lugar, confirman la tendencia creciente de incluir el término inclusión en sus organigramas a nivel de vicerrectorados o Delegaciones del Rector/a y las temáticas con las que con mayor frecuencia se asocian son Responsabilidad Social o acción social, Igualdad, Estudiantes y también, aunque en menor medida, a Planificación Estratégica. Por el contrario, la documentación estratégica no lo acoge con la misma celeridad de manera que los términos diversidad, inclusión, igualdad y desigualdad aparecen con una frecuencia inferior a empresa, emprendimiento, economía y excelencia lo que nos orienta sobre la relevancia en sus líneas de actuación.

Introducción

La relevancia de una Educación Inclusiva desde las etapas más tempranas hasta las superiores ha ido conquistando terreno en el último cuarto de siglo hasta situarse hoy día en el cuarto Objetivo para el Desarrollo Sostenible (ODS) como Educación de Calidad cuyo propósito es “garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”. Parece no haber dudas de que una educación de calidad debe abarcar desde la infancia hasta la edad

adulta. Sin embargo, mientras que la inclusión educativa es un tema muy abordado a nivel escolar desde múltiples perspectivas en la literatura [1,2], en el ámbito universitario es mucho más escaso [3]. En este sentido, a nivel nacional trabajos recientes se están orientando principalmente a la atención a alumnado universitario con discapacidad [4]; sin embargo, esta pequeña parcela de la inclusión se trata de una gota en el océano si consideramos un concepto amplio y actual.

A nivel teórico, el concepto de inclusión en Educación Superior hace referencia a promover de colectivos infrarrepresentados o vulnerables, responder a las necesidades personales, profesionales y sociales de todos y promover su participación y logro creando entornos de aprendizaje equitativos [5]. Más recientemente, [6] ponen el acento en eliminar actitudes y creencias negativas asociadas a raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, estilo de vida, clase socioeconómica, edad, lengua, religión, discapacidad y sus intersecciones, respetando su identidad individual y de grupo. También a nivel europeo se camina en la misma dirección con una lista abierta de condiciones no discriminatorias en el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH). Disponemos, así, de un concepto amplio de inclusión. ¿Da respuestas la universidad a todos los aspectos aludidos en estas definiciones a través de sus políticas?

La definición de políticas públicas ha sido extensamente abordada desde una perspectiva positivista; no obstante, un reclamo desde un paradigma constructiva en ciencias sociales ofrece una concepción menos restringida: “la evaluación ha de ser holística, integral y plural, superando concepciones que la restringe a una fase ex post centrada en políticas ejecutadas” [7] (p. 203). A pesar de que la evaluación de las políticas públicas es un tema recurrente en la bibliografía, no lo es así si dirigimos nuestra mirada a inclusión y universidad. Las políticas públicas de inclusión en etapas educativas superiores es un terrero poco explorado en España. Su mayor acercamiento ha sido en materia de igualdad de género, concretamente, Hervías (2019) realiza un análisis comparado de las Unidades de Igualdad de las universidades andaluzas [8]. No obstante, si consideramos el concepto comentado inicialmente, las políticas inclusivas universitarias irían más allá de la consideración de un único elemento como puede ser la Igualdad, aunque se trata del más desarrollado en políticas en la universidad.

Desde esta mirada, nos disponemos a explorar las políticas inclusivas universitarias con el objeto de conocer a qué concepto de inclusión se adhieren. Para ello, nos planteamos cómo están evolucionando organigramas y políticas de las universidades andaluzas y si dan signos de estar dirigiéndose hacia ser universidades más inclusivas.

Metodología

Desde una visión amplia de inclusión se hace complejo un análisis desde tan amplio espectro, por ello, en este *paper* nos centramos en una apertura máxima de nuestra lente: órganos responsables de la inclusión de la organización institucional desde una perspectiva anacrónica (legislatura previa y posterior a las últimas elecciones a rector o rectora celebradas) y documentación estratégica actual (Estatutos y Planes Estratégicos) en las universidades públicas andaluzas. En primer lugar, en la organización institucional, vamos a indagar y comparar, anacrónicamente y entre universidades, desde qué órganos del equipo de gobierno se atiende a la inclusión y qué políticas se desprenden. Para ello, se requiere de una observación de las webs institucionales de las diez universidades andaluzas realizado durante los años 2018 y 2019, lo que ha permitido el registro intensivo de los equipos de gobierno durante dos legislaturas en 7 de las 10 observadas. A continuación, analizamos la normativa mediante una codificación deductiva con el software ATLAS.ti v.8 mediante la herramienta de conteo de palabras con los términos diversidad, inclusión, desigualdad frente a empresa, emprendimiento, excelencia y mérito para, a continuación, realizar una autocodificación analizando el contexto más cercano de la palabra a nivel de párrafo para concretar que coincide con la definición de nuestro código utilizado.

Resultados

La observación y registro sistemático nos describe en las 7 universidades donde se producen cambios de equipos de gobierno, se confirma la tendencia creciente de incluir el término inclusión en sus organigramas a nivel de vicerrectorados o Delegaciones del Rector/a o Direcciones (así como otros de incorporación más reciente como sostenibilidad que puede deberse a la influencia de la Agenda 2030). Se observan organigramas institucionales que están evolucionando con más órganos de gestión para las políticas inclusivas; si bien, no todas las universidades evolucionan al mismo ritmo ni con la misma concepción. Así, mientras que, por ejemplo, la UGR inaugura el nombre de Unidad de Género y un área específica para colectivo LGTB, no se asigna el mismo valor a esta condición en otras instituciones o, mientras que unas universidades se decantan por el término diversidad (UCO), aportando un significado a su visión, otras se centran en discapacidad o en la atención psicopedagógica. Por otro lado, las temáticas a las que con mayor frecuencia se encuentran asociados son Responsabilidad Social o acción social (UMA), Igualdad (UMA, UGR, UCA), Estudiantes (UAL) y también, aunque en menor medida, a Planificación Estratégica (UHU). En definitiva, cuatro universidades de diez incluyen el término inclusión para identificar alguno de sus órganos de gestión.

Por el contrario, desde la documentación estratégica no se acoge con la misma celeridad. Concretamente, por ejemplo, en los Estatutos Vigentes los términos diversidad (12), inclusión (7), igualdad (13) y desigualdad (2) aparecen con una frecuencia inferior a otros como empresa (66), emprendimiento (12), excelencia (19) o mérito (32) reflejando así las líneas directrices de la función universitaria.

Conclusiones

La revisión estructural y documental nos orienta cómo las universidades responden a la inclusión y advierte de una heterogeneidad en su gestión. Incluso, en una gran parte de casos, el término inclusión va unido a Igualdad, por lo que deducimos que no significa exactamente lo mismo. Se ha creado este nuevo término de inclusión, de una incorporación más reciente al de Igualdad, para diferenciarlo de alguna manera. ¿Qué significa inclusión entonces? Parece que para cada universidad va asociado a ciertas particularidades; por ejemplo, mientras que para la UGR la web refleja que sus políticas para la discapacidad, la UCA ha creado una Delegación para la Igualdad y la Inclusión con un Secretariado de Inclusión que se encarga de políticas para colectivos LGTB principalmente. Observamos una heterogeneidad de la gestión de la inclusión en la universidad que origina un diseño, implementación y ejecución de políticas y prácticas dispares, lo que nos lleva a plantearnos nuevos interrogantes con el fin de conocer cómo se gestionan estas políticas, quiénes intervienen en su gestión, los obstáculos que se plantean en su puesta en marcha y desarrollo. Para ello, sería de interés la realización de entrevistas en profundidad a las personas responsables de políticas inclusivas con el fin de conocer la conceptualización y las percepciones de una universidad inclusiva por parte de sus líderes, así como avanzar en el análisis contrastivo de políticas específicas con el objeto de profundizar en cuál es el paradigma que subyace a las políticas que están desarrollando porque ¿todo lo que la universidad llama inclusión es inclusivo?

Bibliografía

- [1] Echeita, G. (2017). Educación inclusiva. Sonrisas y lágrimas. *Aula abierta*, 46, 17-24.
- [2] Azorín Abellán, C. M. (2017). Una mirada desde los organismos internacionales a la educación para todos. *Opción*, 33(83), 203-229.
- [3] Jiménez-Millán, A y García-Cano Torrico, M. (2017). Liderazgo inclusivo: pieza clave para crear universidades excelentes. En M. J. León Guerrero y T. Sola Martínez (Coord.), *Liderando Inclusión y Prácticas Inclusivas* (pp. 201-208). Universidad de Granada.
- [4] Morilla, A., Aguirre, A. & Doménech, A. (2019). Alumnado con Discapacidad en Educación Superior: ¿En qué, cómo y por qué se forma el profesorado universitario? *Publicaciones*, 49(3), 227-249. doi:10.30827/publicaciones.v49i3.11411

- [5] Owen, D. S. (2009). Privileged Social Identities and Diversity Leadership in Higher Education. *Review of Higher Education*, 32(2), 185-207
- [6] Blessinger, P. & Stefani, L. (2018). Inclusive Leadership in Higher Education: Inclusion as a Core Institutional Value. In L. Stefani, & P. Blessinger, (2018). *Inclusive Leadership in Higher Education. International Perspectives and Approaches*. Routledge.
- [7] Bueno, C y Osuna, J.L. (2012). La evaluación de políticas públicas en las ciencias sociales: entre el ser y el deber ser. *Prisma Social*. 9, 176-208
- [8] Hervías, V. (2019). *El futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas. Un enfoque desde la política comparada*. Edición no venal. Instituto Andaluz de la mujer.

Agradecimientos

Ministerio de Educación y Formación Profesional de España por las Ayudas para Formación del Profesorado Universitario (FPU-2018) y Ministerio de Economía, Industria y Competitividad de España, proyecto Ref. EDU2017-82862-R.

Para uso personal y exclusivo



UCOPress
Editorial Universidad
de Córdoba