

La inclusión de la diversidad en el profesorado universitario

Inclusion of diversity in university staff

*Begoña Sánchez Torrejón*¹

*María Escribano Verde*²

*Ana Álvarez Balbuena*³

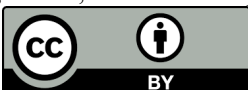
Resumen

Este artículo presenta la necesidad de la inclusión de la diversidad como mejora en la innovación docente en el profesorado universitario. La universidad debe ser un espacio que asegure el principio de igualdad entre sus miembros y ser un organismo garante de la equidad. Partimos de la concepción de plantear una universidad inclusiva en la que se propicie el respeto y el reconocimiento de las múltiples diversidades que atraviesan a sus componentes. Por todo ello, el profesorado universitario debe de tener herramientas y conocimiento en la inclusión de la diversidad en su práctica docente. El proyecto que presentamos a continuación tiene como objetivo concienciar al profesorado universitario de la importancia que tiene incluir en su práctica docente las múltiples diversidades. Para ello se presenta el proyecto “Radio UCA-incluye: material para el docente” el cual, a través de diversos programas de radio, donde se entrevistaron a personas relacionadas con las diversidades, como la diversidad funcional, la diversidad cultural, la diversidad afectivo-sexual y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, apoyados por

¹ Departamento de Didáctica. Universidad de Cádiz. Facultad de Ciencias de la Educación. Avenida Saharaui s/n. Campus Universitario Río San Pedro. (11519). Puerto Real. Cádiz. Correo: begonia.sanchez@uca.es. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1242-4172>.

² Graduada en Pedagogía (universidad de Sevilla), Máster en Cultura de Paz, Educación, Conflictos y Derechos Humanos. (Universidad de Cádiz). Las líneas de investigación de interés desarrolladas se extienden sobre las temáticas de Coeducación, Diversidad sexo-genérica y Pedagogías Feministas. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6678-9732>

³ Graduada en Pedagogía (Universidad de Sevilla). Graduada en Educación Infantil. (Universidad de Cádiz). Las líneas de investigación de interés desarrolladas se extienden sobre las temáticas de Coeducación, Diversidad sexo-genérica, formación del profesorado. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5034-3787>



un material didáctico de intervención práctica. El profesorado universitario a través de esta iniciativa de innovación docente tiene herramientas de apoyo didáctico para trabajar de manera inclusiva las múltiples diversidades en su acción docente. Somos conscientes de la necesidad de propiciar una universidad inclusiva en la que esté representado en igualdad todo el alumnado; de construir una universidad plural y diversa que apueste por la incorporación de todos sus participantes.

Palabras clave: innovación docente, inclusión, diversidad, profesorado universitario

Abstract

This article presents the need for the inclusion of diversity as an improvement in teaching innovation in university professors. The university must be a space that ensures the principle of equality among its members and be an organism that guarantees equity. We start from the conception of proposing an inclusive university that fosters respect and recognition of the multiple diversities that traverse its components. Therefore, university professors must have tools and knowledge in the inclusion of diversity in their teaching practice. The following project aims to make university professors aware of the importance of including multiple diversities in their teaching practice. To this end, the project “Radio UCA-includes: material for the teacher” is presented, which through various radio programs, interviewed people related to diversities, such as functional diversity, cultural diversity, sexual-affective diversity and equal opportunities between men and women, supported by a didactic material of practical intervention. Through this teaching innovation initiative, university professors have tools of didactic support to work in an inclusive way the multiple diversities in their teaching action. We are aware of the need to promote an inclusive university in which all students are represented equally; to build a plural and diverse university that is committed to the incorporation of all its participants.

Keywords: teaching innovation, inclusion, diversity, university staff

Introducción

Debemos tener en cuenta que uno de los objetivos del marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) es mejorar la competitividad internacional de las universidades de la Unión Europea. Consideramos que uno de los grandes retos de las universidades es superar las limitaciones y múltiples barreras que para mucho de sus miembros impiden la total inclusión. Es responsabilidad de toda la comunidad universitaria el establecimiento de un conjunto de valores y buenas prácticas que garanticen la calidad de la Educación Superior, y por ende la inclusión de todo su alumnado.

Valoramos la concepción de una universidad plural que apuesta por los derechos de todos sus miembros, por lo cual es prioritario propiciar una universidad inclusiva en la que este representada todas las múltiples diversidades que componen sus integrantes. La actual universidad del siglo XXI debe promover un espacio democrático e inclusivo que garantice los principios de igualdad, equidad y justicia social para todo el alumnado.

Para poder llegar a construir una universidad inclusiva, se deben propiciar medidas con el fin de que esta pueda ofrecer una educación de calidad para todos sus miembros y que respete las múltiples diversidades. Como defiende Granados, (2000), la universidad desempeña un papel clave para asegurar el principio de igualdad de oportunidades entre la ciudadanía a condición de que las diferencias que impiden a determinados colectivos de alumnado de disponer de los recursos y de tener igualdad de posibilidades. Para poder lograr esta equidad son necesarias medidas y actuaciones concretas que les faciliten su acceso y total inclusión, sin ningún tipo de discriminación.

Somos conscientes del papel clave que desempeña el profesorado universitario en este proceso inclusivo, como postula Ainscow (2001), el compromiso del profesorado es uno de los elementos claves para poder llevar a cabo la inclusión en el aula. Para ello el profesorado debe tener una actualizada formación y sensibilización sobre las ventajas de la inclusión, además debe disponer de materiales que favorezca su acción docente desde un prisma inclusivo. La figura del docente universitario es determinante en la creación de contextos de aprendizaje donde prevalezca un clima de aceptación y de respeto para la tolerancia frente a la diversidad, para ello debe tener habilidades basadas en la comprensión y solidaridad, que propicien la inclusión de todo el alumnado (Serrano, 2000).

Cuando hablamos de diversidad, debemos tener en cuenta las múltiples diversidades que atraviesan al ser humano, por ello a continuación nos centraremos en varias diversidades como la diversidad funcional, la diversidad cultural, la diversidad afectivo-sexual y para finalizar haremos referencia a la igualdad entre hombres y mujeres como base de una universidad democrática.

Desarrollo

La diversidad funcional

Comenzaremos haciendo referencia a la diversidad funcional, el colectivo formado por mujeres y hombres con diversidad funcional que desgraciadamente han sido discriminados de forma más grave al resto de colectivos que sufren discriminación. Incluso, algunos de esos colectivos discriminados han hecho discriminación a ese grupo de personas con diversidad funcional.

Esta discriminación comienza en algo tan sencillo como son los términos utilizados para referirse a ese colectivo. En el caso de las definiciones que ofrece la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) destacamos que la deficiencia es una

consecuencia extraída de la enfermedad de manera directa y afecta tanto a los órganos del cuerpo como a las funciones que estos realizan, donde también están incluidas las funciones psicológicas. Por otro lado, habla de la discapacidad es la objetivación de la deficiencia del individuo, influye cuando el sujeto quiere realizar alguna actividad y no pueda ejecutarla de manera normal. Por último, recoge el término minusvalía como problema que tiene el individuo por causa de la enfermedad para relacionarse con los demás.

Destacamos las diferencias entre enfermedad y diversidad funcional, tal y como nos lo cuenta Palacios y Romañach (2006), no todas las enfermedades tienen como consecuencia una diversidad funcional, pueden ser enfermedades más leves. Por otro lado, una diversidad funcional no tiene por qué derivar a una enfermedad, como es el caso de la ceguera, aunque, cuando se tratan de otro tipo de enfermedades como el caso de Alzheimer, pueden causar una diversidad funcional. Podemos encontrar enfermedades que afecten a la estructura del cuerpo y no afectan a su funcionalidad.

Es interesante modificar dichas terminologías para lograr construir una inclusión social de este colectivo concreto, ya que las palabras están asociadas a ideas y conceptos negativos que están aceptados culturalmente. Para cambiar dichos valores se deben cambiar las palabras utilizadas. Por ello, se habla de términos en positivo, tal como reflejan Egea y Sarabia (2001), se debe mirar al individuo como persona y no como una limitación ante una situación.

Se debe sensibilizar a la población para que entienda que la diversidad funcional no está relacionada con la enfermedad, la deficiencia, la parálisis, etc. Dejando de lado la visión médica que clasifica a las personas en aptos y no aptos para realizar algunas actividades o servicios sociales. Observamos según Palacios y Romañach (2006) “la enfermedad y la diversidad funcional son realidades diferentes y por lo tanto requieren aproximaciones distintas” (p. 121).

Como nos indica Romañach y Lobato (2005), las personas con diversidad funcional viven en sociedades que siendo imperfectas han creado un modelo perfecto al que seguir y que ninguno de los habitantes puede llegar. Dicho modelo está movilizadopor un colectivo que tiene poder y crean esa “normalidad” a la que todos y todas debemos seguir para ser parte de la sociedad.

Dando un paso más, vamos a hablar según Canguilhem (1970), de la normalidad como un término polémico y dinámico. Por un lado, lo normal es aquello que es como tiene que ser; por otro lado, lo normal es lo que se ve en la mayoría de los casos. Una vez considerado el hecho de la actualización de los términos para referirnos a personas con diversidad funcional, como nos refleja Rodríguez y Ferreira (2010), se debe hacer hincapié en la importancia que conlleva este cambio, ya que no nos fijamos en la diferencia que tenga el individuo para otorgarle una etiqueta, sino que conseguimos cambiar nuestra perspectiva y observar sus peculiaridades y originalidad, creando una sociedad enriquecedora.

Es necesario hacer un análisis de cómo se trabaja la diversidad funcional en la educación superior, ya que es un servicio público que tiene como objetivo el pleno desarrollo de los alumnos y las alumnas y su formación académica o profesional. En la universidad todas las personas, sin ninguna distinción, deben tener acceso; por ello, con la falta de ajustes en las instituciones educativas, es necesario aumentar procesos de educación inclusiva. Se hace ver que las personas con diversidad funcional no son iguales entre sí, ya que cada una tiene unas necesidades individuales.

Según destaca Martín et al. (2013), hay aspectos importantes para trabajar la inclusión de las personas con diversidad funcional en las universidades. En primer lugar, habla de la accesibilidad tanto física como educativa que debe ofrecer la institución para que todos y todas

puedan optar por un buen currículum, sistemas de apoyo, métodos educativos, ajustes en las barreras existentes en las edificaciones y el mobiliario, entre otros.

En segundo lugar, Martín et. al. (2013), señala la importancia de la educación inclusiva dentro de la comunidad académica, donde se hace hincapié en la construcción de nuevos términos relacionados con la diversidad funcional en las familias, estudiantes y profesorado, además de la actualización de la formación del profesorado. No podemos obviar, como indica Martín et. al. (2013), la importancia de las políticas que ayudan a que la población con diversidad funcional obtenga los mismos derechos y deberes que el resto. Otro aspecto importante, es la administración, porque se encarga de desarrollar los procesos de acción pedagógicas y estructurales para todo el alumnado.

La diversidad cultural

Carbonell (1995), nos habla de por qué los espacios educativos no pueden quedarse al margen de la diversidad cultural. En primer lugar, el autor alude a la escuela como el principal espacio de socialización de las personas, por lo que si en el aula tenemos varias culturas es interesante trabajar con ellas para enriquecer a todo el alumnado. Las metodologías y el currículum que se le ofrecen a los alumnos y a las alumnas deben ser actuales, ya que si enseñamos al alumnado del futuro con métodos y actitudes del pasado no tiene ningún sentido, porque no sabrán enfrentarse a la sociedad en la que vivirán.

El trabajo inclusivo con la diversidad cultural es prioritario que se debe realizar en la comunidad educativa para evitar la discriminación social. La diversidad cultural es una buena herramienta para conocernos a nosotros mismos y además nos ayuda a luchar contra la exclusión. Chalmers (2003), nos afirma que teniendo en cuenta las diferencias en la sociedad sobre la cultura, “no sólo es importante sino incluso necesario que los jóvenes y las jóvenes dispongan del

conocimiento, las actitudes y las habilidades de búsqueda e interpretación que les permitan encontrar eficazmente su propio camino en medio de tanta diversidad” (p. 1).

Cuando hablamos de multiculturalidad según nos cuenta Bolívar (2004), debemos distinguir que puede existir una sociedad en la que existan muchas culturas diferentes, pero no se haya creado ningún tipo de relación entre ellas, es decir que todas se desarrollan de maneras aisladas y hay algunas culturas que tienen más derechos que otras. Por otra parte, podemos trabajar en que exista una sociedad en la que coexistan al mismo nivel las diferentes culturas. Teniendo presente esta información sería una pérdida de tiempo intentar homogeneizar una sociedad con diversidad cultural, estaríamos prohibiendo la oportunidad de crecer y mejorar como personas con valores de solidaridad.

La educación universitaria europea, hace algunos años ha sufrido algunos cambios para crear un espacio único de educación superior, haciendo hincapié en la importancia de la educación superior para crear nuevos ciudadanos y ciudadanas. Por ello, es interesante centrarse en la diversidad cultural en las universidades.

La educación intercultural como expone Aguado (2004), es una práctica educativa que resalte la diversidad cultural para poder realizar una reflexión e investigación sobre ellas. Con esta perspectiva se intenta que los futuros ciudadanos aprender a respetar los valores, criterios de conducta, roles sociales, etc. de las diferentes culturas con el fin de comprender y respetarlas. Este trabajo contribuye a la cohesión social y su meta es el lograr una educación de calidad para todos y todas. Otro aspecto importante para conseguir es que los inmigrantes se sientan conectados con la sociedad nueva con la que van a convivir. Se intenta conseguir la superación del racismo y la discriminación que por desgracia se está acentuando un poco en algunas sociedades democráticas actuales.

Es interesante trabajar con el profesorado como nos indica Aguado (2004), pues muchos relacionan la diversidad cultural con problemas, conflictos y malos resultados académicos, por lo que necesitan actualizar su información para poder enfocar desde una perspectiva más positiva el contexto nuevo que se les presenta. No podemos olvidar la importancia de las familias en este proceso, y para ello es importante ofrecerles información de manera cercana para que puedan entender los aspectos positivos que pueden ofrecerles los inmigrantes a sus hijos e hijas y viceversa.

La diversidad cultural debe estar protegida y estar presentes en los programas de educación según nos refleja Delors (1996), debido a los masivos movimientos migratorios por todo el continente europeo. Escrich y Lozano (2014), nos hablan sobre el miedo que existe por parte de los países en la intromisión de otras culturas en sus sistemas educativos con lo que poder llegar a sufrir grandes modificaciones que afecte a los modelos educativos principales. La sociedad se define a través de los diferentes modelos de gestión de la diversidad.

La diversidad afectivo-sexual

En una primera instancia, se debe especificar el carácter diverso de la sexualidad, así, las categorías incluidas en las relaciones afectivo-sexual “se convierten en diversidades al entrar en conflicto con ideologías normativas de la sexualidad que pretender ordenar la sociedad en torno a una moral determinada” (Vela, 2017, p. 89). Por ello, en la sociedad de hoy día, cuando se habla de diversidad afectivo-sexual, englobamos toda ella en un mismo colectivo de personas, las cuales se ven afectadas por actitudes de rechazo y hostilidad a nivel social, por lo tanto, estamos ante distintos casos de discriminación, es decir, las personas que son o son percibidas como LGBTI siguen teniendo que tolerar comportamientos abusivos por parte de la sociedad que le rodea.

Tal como describe Colina (2011), este derroche de “discriminaciones se basa en un tipo de masculinidad hegemónica con carácter normativo que, además, tiene carácter misógino y homofóbico, una masculinidad impuesta por una cultura occidental, patriarcal, heterosexista y sexista” (p. 4). Ante este hecho, en España a lo largo de la última década, se han ido dando una serie de avances muy significativos en relación con el reconocimiento legal de la diversidad afectivo-sexual e identidades de género. Pero, hay que tener en cuenta el hecho de que la teoría y la práctica no siempre van de la mano, las leyes y el reconocimiento legal no ha dado las soluciones necesarias, es decir, el cambio de esta visión social que aún sigue latente, por ello, no solo hay que realizar los trámites legales, sino que también es necesario que el cambio llegue a la cultura social que se fragua en base a acciones y actitudes, es decir, en el propio proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así, como señala la autora “el sistema educativo no deberían ir en paralelo a estas problemáticas y retos sociales del mundo actual, sino que debería poder adelantarse y, así, ser un espacio que lidere el cambio social y político en base a la reflexión y el pensamiento crítico” (Trujillo, 2015, p.1538). Es necesaria la crítica al modelo heteronormativo actual y plantear desde la universidad estrategias que propicien la inclusión de la diversidad afectivo-sexual.

Teniendo en cuenta este reto social y educativo, que no solo repercute a niveles del sistema educativo obligatorio, sino también posobligatorios como las Universidades públicas, es necesario que la sociedad, en su conjunto, asuma su parte de responsabilidad, así, una de las principales acciones a trabajar de cara a la diversidad afectivo-sexual podría ser: reconocimiento, visibilidad y garantía efectiva de igualdad entre todas las personas, es decir, trabajar en pro a un cambio cultural. Para llegar a alcanzar dicho objetivo, se necesita, no solo como comenta:

Desarrollar acciones y estrategias centradas y dirigidas al propio colectivo, incluidas aquellas acciones de discriminación positiva cuando sean necesarias, sino también para el conjunto global de personas que conviven en el ámbito universitario con el fin de la construcción de un ámbito de convivencia saludable y, así, superar aquellas barreras históricas que han distinguido desde los inicios entre lo “normal” y lo “anormal”. (García, et al, 2018, p. 7)

Estamos ante una necesidad de educación que puede ayudar a suprimir estereotipos, roles y actitudes de corte xenófoba, racista, sexista y homófobas, entre otras, para así incidir en la supresión y prevención de discriminaciones, malos comportamientos, en relación con el sexo, género, etnia, religión de las personas. Como defienden Bejarano y Mateos (2015), el tratamiento educativo integral de lo afectivo-sexual amplía las fronteras y desarrolla una perspectiva educativa hacia estas nuevas realidades sociales actuales y permanentes que son precisos abordar desde la consideración enriquecedora y beneficiosa que merecen por ello, en el ámbito educativo, se ha de incidir en el hecho de que todas las opciones sexuales pueden coexistir, basándonos en el principio fundamental de igualdad.

A favor de esta necesidad imperiosa de la inclusión de una adecuada educación en la diversidad afectivo-sexual en el currículo educativo de todos los niveles educativos, el aspecto imprescindible y primario a promover es la garantía de una formación exhaustiva en materia de diversidad afectivo-sexual por parte del profesorado de todos los niveles educativos lo que provocará una inclusión total de la temática de manera transversal en las aulas.

No sólo será necesario una formación del profesorado universitario, sino también la aceptación por parte universitaria de una cultura incluyente que afiance un lenguaje común entre el profesorado, que, del mismo modo, considere las diferencias entre el alumnado como

oportunidades de conocimiento y su profundización y, junto a ello, que analice los obstáculos que condicionan y/o limitan la participación de alumnado.

Sánchez (2021) señala que “No poseer una buena formación específica en diversidad sexo-genérica, junto con los estereotipos sexistas que posee el profesorado, representan dos grandes hándicaps en la inclusión de la diversidad sexo-genérica” (p.265). Como postulan Sánchez y Baena (2017), de tal modo, se hará uso eficaz de los recursos que puedan dar apoyo al aprendizaje y, por parte del profesorado, se incorporará una metodología que favorezca la gestión de la diversidad.

Si estas premisas se realizan y si consideramos el reconocimiento y la visibilización de la diversidad afectivo-sexual en el ámbito universitario, estaremos ampliando positivamente y enriqueciendo la vida universitaria, la cual, se puede descomponer en dos ámbitos principales, por un lado, la convivencia en la propia universidad desde un nivel micro a un nivel más macro y, por otro lado, el conocimiento producido y transmitido en el seno universitario. Por ello, la inclusión, trabajo y sensibilización de la diversidad afectivo-sexual mejorará la vida y el bienestar de todas las personas que comparten, a diario, los espacios de transmisión, trabajo y producción del conocimiento universitario (Pichardo y Puche, 2019).

Por lo tanto, debemos entender que la educación en la diversidad no entiende de edades y, por ende, de nivel educativo, además, si entendemos la educación superior como la construcción de la futura sociedad que revolucionará la cultura heteronormativa. Por todo esto, será necesario la introducción de una formación básica desde el núcleo de educación superior, entre el cual se encuentra la Universidad, con relación a la diversidad afectivo-sexual: su conocimiento, respeto e inclusión social visible y estable.

Dicha formación, en la actualidad, irá guiada por ese objetivo prioritario de la calidad educativa de nuestros días, una perspectiva de calidad que procura las condiciones sistemáticas y pedagógicas necesarias para ayudar a conseguir y formar una mejor ciudadanía que sea más comprometida e independiente con la sociedad cambiante y diversa en la que vivimos (Bejarano y Mateos, 2015).

El cambio social que esta sociedad implora, además, debe surgir a partir de una formación exhaustiva investigadora del profesorado en materia de diversidad afectivo-sexual e igualdad con el fin de actuar y reflexionar contenidos incluidos en esta. Por lo tanto, es necesario un cambio de planteamiento institucional que de paso hacia un currículo afectivo-sexual que llegue a las necesidades sociales actuales (Bejarano y Mateos, 2014).

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

El ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de género comienza a contemplarse en la legislación española desde el año 2003, en los distintos escalafones del sistema educativo español exigiéndose la formación continua y pormenorizada en género del alumnado completo, llegando a las universidades. Aun así, este esfuerzo legislativo no es suficiente, pues cuando se comienza a procesar acciones y medidas reales para la aplicación de la normativa se comienza a restar importancia y disolverse la responsabilidad de aplicación.

Esta no es la única realidad que provoca esta sintomatología, pues existen profesionales de la educación en los centros del sistema educativo español públicos con decisión de trabajar la temática del género y todas sus posibilidades en las aulas de manera totalmente transversal, se encuentran ante una serie de materiales didácticos de carácter androcéntrico y que desarrollan un lenguaje aún lejos de pertenecer a la neutralidad. Por ello, es posible contemplar que “la dedicación de trabajo en género en las aulas resulta una acción totalmente voluntaria por parte del profesorado

que, además, puede llegar a sentirse desorientado y con la sensación de no tener ese apoyo esperado” (Donoso y Velasco, 2013, p. 73).

Además de ello, la actualidad se enfrenta a un nuevo desafío y es que, tal como define Valcárcel (2008) actualmente nuestras acciones, actitudes y mentes razonan conforme a un espejismo de la igualdad:

esa condición política en la cual, las mujeres y los hombres, ambos, vienen creyendo que los sexos son iguales, como una creencia que ya no necesita ser argumentada. No en el sentido de que los sexos sean idénticos, sino que es cierto, a día de hoy, que poseen las mismas determinaciones y oportunidades y que por lo tanto la situación actual es justa. (p. 200)

Por lo tanto, es realmente complejo conseguir que la ciudadanía comprenda y adquiera interés por materias de género si ya cree que la igualdad entre hombre y mujeres se ha logrado. Esta realidad de sexismo más neutral e invisible a la sociedad que provoca la desviación de la desigualdad y la baja importancia social dada a la materia está, en cierta medida provocada, por la existencia de normativa reguladora de la igualdad que práctica condenas sobre los procesos discriminatorios por razón de género.

Teniendo en cuenta la razón de ser de la desigualdad en la actualidad, es necesario prestar atención como señala Tamayo (2016):

realidad oculta y/o sutil que debido a su invisibilidad es a un más influyente y, así, es especialmente importante, dada la relevancia del proceso de enseñanza-aprendizaje en la cultura social, que el profesorado sea consciente de sus propias creencias, actitudes y conductas en relación a la igualdad de género y su importancia al estar interrelacionado con el currículum oculto, por lo cual influirá en gran proporción en el proceso de

socialización del alumnado, estando en su mano el mantener, legitimar o perpetuar estas desigualdades. (p. 732)

A un nivel universitario, como apunta Ballarín (2008), se entiende que la formación a escala universitaria es la que debe ocuparse, en un primer lugar, de garantizar conocimientos, competencias y destrezas esenciales para que pueda desarrollarse en cualquier ámbito de actuación la igualdad entre hombres y mujeres y, sobre todo, en el ámbito de formación básica obligatoria para el desarrollo equitativo de la ciudadanía.

Sin embargo, el profesorado universitario y su docencia se preocupa cada vez más de ofrecer competencias específicas en aquellas materias que forman parte del programa de las asignaturas que componen las titulaciones, pero no se involucra de igual forma en ofertar conocimientos más relacionados con las problemáticas y realidad social en la que el propio alumnado y profesorado conviven y en la cual desarrollara su actividad personal, social y profesional (Asian, Cabeza y Rodríguez, 2015).

Esta necesidad recae en el hecho del entendimiento de la educación superior como aquella cuya meta se basa en la creación de una comunidad crítica, que se dedique a la búsqueda de la verdad más allá de barreras y límites sociales, como la clase o el género, que, además, respete la humanidad y la diversidad de las personas. Es por ello, como defiende Nussbaum (2005), por lo que la universidad debería considerar la forma por la cual incorporar estas cuestiones reflexivas y perspectivas a cursos obligatorios de tal forma que el alumnado pueda tener la experiencia de ver y actuar a través de un prisma de género, ya que esto provocará una mejor ciudadanía, aquella capaz de reflexionar y revisar temas complejos sobre los hombres y las mujeres, tanto en sus vidas públicas como privadas; y que dichas discusiones son valiosas para todo el alumnado independientemente de su género.

Por lo cual, entendemos que la clave y el reto de la educación actual sigue estando en ofrecer a los nuevos profesores y nuevas profesoras formación suficiente, de forma completa y exhaustiva para que, así, entiendan que el reto de la igualdad es una necesidad totalmente social que no permite más aplazamientos en el campo educativo.

Propuesta de innovación docente universitaria

El presente proyecto surge de la necesidad de dotar al profesorado universitario de herramientas para poder incluir en su práctica docente a las múltiples diversidades, como proceso de innovación docente en la construcción de una universidad inclusiva. Este proyecto de innovación parte de la idea de la necesidad de construir un nuevo escenario educativo universitario que parte de la universalidad, y la inclusión de las diversidades. Tras detectar la demanda de abordar la inclusión en las instituciones universitarias, partimos de la concepción que desde las propias instituciones universitarias se deben plantear actuaciones inclusivas con todo el alumnado y facilitar metodologías y materiales didácticos eficaces para servir como referentes en la construcción de una universidad plural.

El objetivo general del proyecto es concienciar al profesorado universitario de la importancia que tiene la inclusión de las diversidades en su acción docente para mejorar la calidad educativa.

Entre los diversos objetivos específicos planteamos:

- Facilitar materiales didácticos para el profesorado universitario.
- Implementar materiales de innovación en el apoyo de la acción docente.
- Crear redes de intercambios internacionales en la inclusión de la diversidad en la universidad.
- Propiciar espacios de dialogo para favorecer la inclusión en la universidad.

El proyecto “Radio UCA-Incluye: Material para el docente” que se desarrolla en la Universidad de Cádiz consiste en la realización de varios programas de radio que abordarán una serie de temas relacionados con la diversidad funcional, la diversidad cultural, la diversidad afectivo-sexual y la igualdad de género.

Estos contenidos radiofónicos en las que se entrevistarán a personas de colectivos LGTBIQ, personas con capacidades diversas, así como personas que trabajan con la inmigración, menores inmigrantes, mujeres y hombres que luchan por una sociedad igualitaria y libre de sexismo, entre otras personas. Irán complementados en una página web de libre acceso, accesible desde el Instituto universitario para el desarrollo social y sostenible (INDESS), donde se aportarán las guías didácticas y las lecturas complementarias, para dar soporte al profesorado universitario que desee utilizar este recurso en las aulas universitarias.

El interés fundamental se basa en ser un medio novedoso, abierto y accesible a toda la comunidad universitaria con un formato innovador y atractivo. Igualmente resulta clave para la construcción de una sociedad inclusiva con las diversidades, que desde la universidad se fomente el conocimiento de temas tan necesarios como la igualdad, la inclusión y la interculturalidad. Independientemente de la especialidad o materia a impartir por parte del profesorado universitario, todos estos temas inclusivos se pueden implementar en su acción docente universitaria.

Mediante la realización de 16 programas radiofónicos de 50 minutos, guiados por una presentadora experta en medios radiofónicos y audiovisuales, junto a los integrantes del proyecto a través de entrevistas, charlas y talleres, apoyado por una web con material didáctico, tutoriales y lecturas complementarias. Este proyecto se realizará a través de la Radio INDESS, ubicada en el edificio Instituto universitario para el desarrollo social y sostenible (INDESS) de la Universidad de Cádiz

Conforme a la estrategia de innovación docente de la Universidad de Cádiz, con este proyecto se pretende apoyar a la docencia magistral y ofrecer al alumnado nuevas vías de aprendizaje. El medio radiofónico dotará a la UCA de mayor difusión y gran impacto en la creación de redes universitarias internacionales para crear y compartir contenidos e intercambio de conocimientos para la mejora de una sociedad democrática inclusiva con las diversidades.

Una vez puesto en marcha el proyecto y completada la difusión del mismo, se procede a su evaluación mediante un breve cuestionario contestado por una muestra total de 126 profesores y profesoras de diversas universidades españolas. A través de dicho instrumento se pretende obtener información acerca de la practicidad y utilidad de los diversos contenidos y herramientas que integran el presente proyecto para el planteamiento de una universidad inclusiva.

Específicamente, el cuestionario de evaluación del proyecto consta de cinco preguntas de respuesta múltiple, a través de las cuales se indaga acerca de la satisfacción del profesorado universitario a la hora de utilizar los diferentes materiales didácticos, programas de radio, tutoriales, lecturas complementarias, ...; el interés del profesorado universitario en la temática de las diversas sesiones; el nivel de aplicación en el aula universitaria de los recursos establecidos en el proyecto; y, por último, la mejora en inclusión que se ha producido por la aplicación de los materiales didácticos del proyecto por parte del profesorado universitario. Los resultados de dicha evaluación se pueden observar en los siguientes gráficos y tablas:

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción global con relación al proyecto “Radio UCA-incluye: material para el docente”?

En relación con el nivel de satisfacción global con el presente proyecto, se obtienen unos resultados muy positivos (Tabla 1 y Figura 1), no encontrando opiniones negativas acerca del

proyecto (0%), un porcentaje bajo cuya satisfacción es parcial (18,25%) y un alto porcentaje de profesorado satisfecho con el mismo (81.75%).

Tabla 1

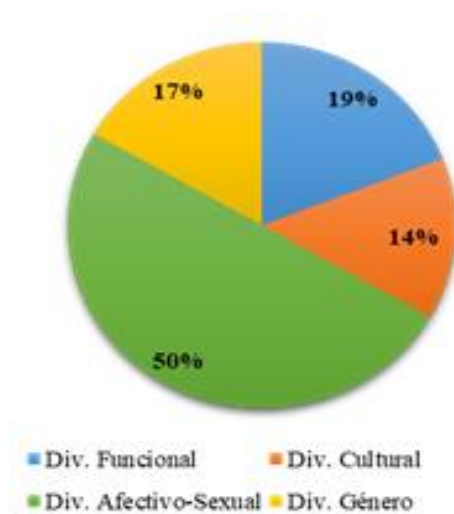
Nivel de Satisfacción Global

	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho/a	0	0
Poco satisfecho/a	0	0
Moderadamente satisfecho/a	23	18.25
Bastante satisfecho/a	16	12.7
Muy satisfecho/a	87	69.05

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Nivel de Satisfacción Global



2. ¿Cuál de las diversas sesiones es más interesante en relación con su contenido, material didáctico, programa de radio y lecturas complementarias?

Los resultados obtenidos (Tabla 2 y Figura 2) en relación al interés de las sesiones según la muestra profesorado informa acerca de un alto interés en la sesión específica de diversidades afectivo-sexual (50%) y un porcentaje de interés medio compartido por el resto de sesiones del proyecto, así, la sesión específica de diversidad funcional alcanza un interés del 19,05% del

profesorado encuestado; la sesión de diversidad cultural un 14,29%; y, por último, la sesión centrada en diversidad de género un 16,67% de interés.

Tabla 2

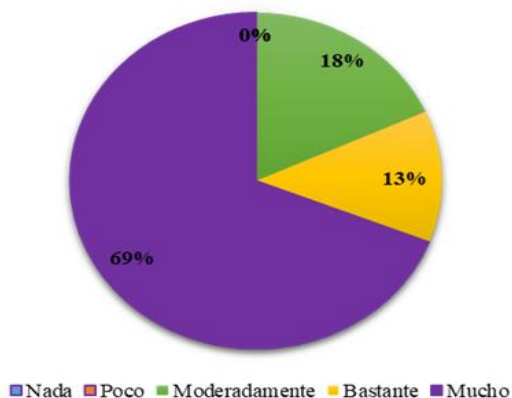
Sesión más interesante

	Frecuencia	Porcentaje
Diversidad funcional	24	19.05
Diversidad cultural	18	14.29
Diversidad afectivo-sexual	63	50
Diversidad de Género	21	16.67

Fuente: elaboración propia

Figura 2

Sesión más interesante



3. ¿Qué nivel de aplicación tiene los diferentes recursos del proyecto en sus clases universitarias?

Prestando atención a la tabla 3 y figura 3, en base a la evaluación realizada por la muestra de profesorado universitario encuestado, el nivel de aplicación de los recursos y materiales didácticos presentados en el proyecto es positivamente alto, de tal modo, tan solo un 2.38% de los encuestados informan de un bajo nivel de aplicación del mismo, frente al 58,73% (mucho) y el 38,89% (bastante) que expresan un alto nivel de aplicación.

Tabla 3

Nivel de Aplicación

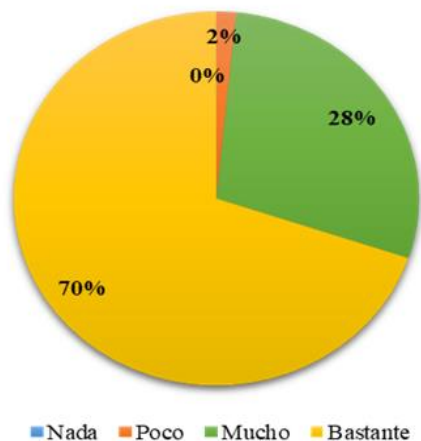
LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0
Poco	3	2.38
Mucho	74	58.73
Bastante	49	38.89

Fuente: elaboración propia

Figura 3

Nivel de Aplicación



Una vez aplicado dichos recursos ¿en qué medida ha mejorado la inclusión en sus clases universitarias?

La evaluación obtenida sobre la mejora de la inclusión mediante la aplicación de los recursos didácticos del proyecto en las clases universitarias del profesorado encuestado refleja un alto nivel de mejora (Tabla 4 y Figura 4). Específicamente, tan solo el 1,59% del profesorado encuestado confirman haber obtenido poca mejora en los niveles de inclusión en sus clases. Frente a ello, el 28,57% y el 69,84% revelan haber conseguido mucha y bastante mejora en la inclusión respectivamente.

Tabla 4

Mejora de Inclusión

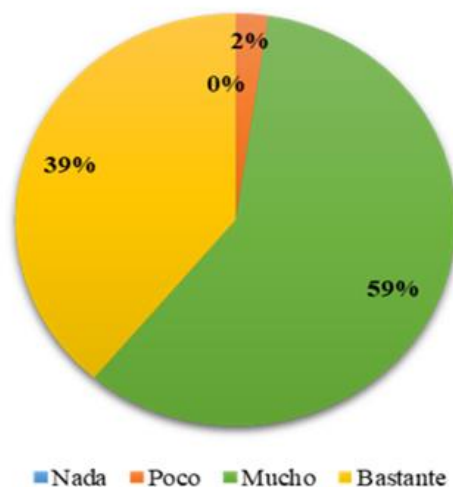
	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0
Poco	2	1.59
Mucho	36	28.57

Bastante	88	69.84
----------	----	-------

Fuente: elaboración propia.

Figura 4

Mejora de Inclusión



4. ¿Recomendarías este proyecto inclusivo en la universidad a otros profesores u otras profesoras de la universidad?

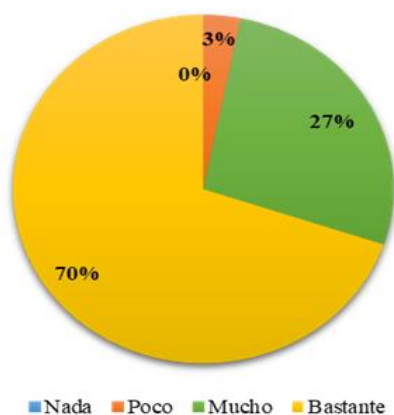
Por último, para finalizar la encuesta, se le cuestiona a la muestra del profesorado universitario en relación con la recomendación del proyecto presentado a compañeros y compañeras de profesión. Los resultados obtenidos en base a dicha recomendación (Tabla 5 y Figura 5) alertan de un alto nivel de satisfacción con el proyecto dado que más del 95% del profesorado encuestado informan de que van a recomendar o ha recomendado dicho proyecto, frente al 3.17% que no presentan interés en recomendarlo.

Tabla 5

Recomendación del Proyecto

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0
Poco	4	3.17
Mucho	34	26.98
Bastante	88	69.84

Fuente: elaboración propia.

Figura 5*Recomendación del Proyecto*

En favor de los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación global del proyecto, se obtiene clara información acerca de la importancia de plantear una universidad inclusiva mediante la innovación del profesorado universitario a través de la formación. Además, aporta un valor positivo al desarrollo de proyectos similares en contenidos y materiales didácticos a “Radio UCA-incluye: material para el docente”.

Conclusiones

El presente proyecto refleja la importancia de plantear una universidad inclusiva en la que esté representado todo el alumnado; como hemos podido observar a lo largo de esta iniciativa la importancia de la innovación en la formación del profesorado universitario. Como hemos detectado, la utilidad de recursos didácticos, son claves como guías docentes en la inclusión de la diversidad en la acción docente universitaria. Se ha revelado a lo largo del proyecto la necesidad de formación actualizada del profesorado universitario con respecto a las diversidades. Por todo esto, es necesario propiciar al profesorado de herramientas didáctica innovadoras para facilitar la construcción de una universidad inclusiva en las que el respeto y el reconocimiento de las diferencias sea una oportunidad de crecimiento y aprendizaje.

Detectamos el desafío y las nuevas necesidades de nuestras universidades en materia de inclusión, por ello consideramos que necesitamos impulsar políticas universitarias que tengan presentes las propias demandas de toda la comunidad universitaria en la construcción de un espacio de enseñanza superior inclusiva con las múltiples diversidades. Entre las conclusiones del proyecto nos gustaría hacer hincapié, la buena aceptación por parte del profesorado y la comunidad universitaria en su alto nivel de participación e interés. La aplicación de los materiales inclusivos ha supuesto la mejora de la calidad educativa y la inclusión de las múltiples diversidades en la acción docente.

No podemos olvidar como señalan Trujillo y Cayo (2006), que la universidad debe ser garante del derecho a la educación de todo el alumnado, mediante la realización de políticas transversales, en estrecha colaboración con los agentes y organizaciones sociales y el respaldo de las administraciones públicas. Por lo tanto, como hemos podido comprobar con el presente proyecto de innovación en el contexto universitario se deben facilitar todos los recursos disponibles para garantizar el respeto a la diversidad humana y facilitar la plena inclusión de la vida universitaria.

Valoramos la necesidad de una estructura académica que propicie la plena inclusión de las diversidades, superando los modelos implícitos desigualitarios, los estereotipos sexistas, caminando hacia un modelo de enseñanza superior libre de sexismo y desigualdades.

Referencias

Aguado, T. O. (2004). Investigación en educación intercultural. *Educatio siglo XXI*, 22, 39-57.

Ainscow, M. (2001). *Desarrollo de escuelas inclusivas*. Madrid: Ed. Narcea.

Asian, R., Cabeza, F. y Rodríguez, V. (2015). Formación en Género en la Universidad: ¿Materia de asignaturas específicas o de educación transversal? *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 24, 35-54.

Bejerano, M. y Mateos, A. (2015). La educación afectivo-sexual en el sistema educativo español: análisis normativo y posibilidades de investigación. *Revista IberoAmericana de Estudios en Educación*, especial, 1507- 152.

Bejerano, M. y Mateos, A. (2014). Género y sexualidad en la formación inicial de maestros y maestras. ¿Por qué no un currículum sexual? *Exedra, Suplemento Sexualida de, Género e Educação*, 127-146.

Bolívar, A. (2004). Ciudadanía y escuela pública en el contexto de diversidad cultural. *Revista mexicana de investigación educativa*, 9(20), 15-38.

Canguilhem, G. (1970). *Lo normal y lo patológico*. Buenos Aires: siglo XXI.

Carbonell, F. (1995). *Inmigración: diversidad cultural, desigualdad social y educación*. Madrid, España: Centro de Publicaciones. Secretaría General Técnica.

Chalmers, F. (2003). *Arte, educación y diversidad cultural*. Barcelona, España: Paidós.

Colina C. (2011). La homofobia: heterosexismo, masculinidad hegemónica y eclosión de la diversidad sexual. *Razón y Palabra*, 67, 4.

Delors, J. (1996) *Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. La educación encierra un tesoro*. Madrid, España: Santillana.

- Donoso, T. y Velasco, A. (2013). ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 1, 71-88.
- Egea, C. y Sarabia, A. (2001). Clasificación de la OMS sobre discapacidad. *Artículos y Notas*. 15-30. https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
- Escrich, T., y Lozano, J. F. (2014). Diversidad cultural en las universidades: aproximación y enfoques para su gestión. *Investigación de economía de la educación*, 9, 159-178.
- García, M., Buenestado, M., Gutiérrez, P., Hinojosa, E., y Naranjo, A. (2018). *LGTBI+: Diversidad afectivo-sexual e identidades de género. Apuntes para la inclusión en la Comunidad Universitaria*. Universidad de Córdoba, Córdoba.
- Granados, A. (2000). ¿Tiene cabida la diversidad en la Universidad? En V. Salmeron & V.L. López (coord.). *Orientación Educativa en las Universidades*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Martín, E., Sarmiento, P. J., y Yarime, L. (2013). Educación inclusiva y diversidad funcional en la Universidad. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(2), 195-204.
- Nussbaum, M. (2005). *El cultivo de la humanidad. Una defensa clásica de la reforma en la educación liberal*. Paidós: Barcelona.
- Palacios, A. y Romañach, J. (2006) *El modelo de la diversidad*. Madrid: España: Diversitas Ediciones.
- Pichardo, J. y Puche, L. (2019). Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 1, 10-26.

- Romañach, J. y Lobato, M. (2005) Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de vida independiente*. 1-8.
- Rodríguez, S. y Ferreira, M.A. (2010). Desde la Discapacidad hacia la diversidad funcional, un ejercicio de Dis-normalización. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*. 68(2). 289-309.
- Sánchez, B. (2021). La formación del profesorado de Educación Primaria en diversidad sexo-genérica. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1).
<https://doi.org/10.6018/reifop.393781>
- Sánchez, A. y Baena, M. (2017). Comparativa entre estudiantes de Grado en Educación Primaria y alumnos de Facultades de Ciencias de la Universidad de Murcia como base para instaurar educación sexual en los centros formativos. *Revista de Investigación en Educación*, 2, 143-156.
- Serrano, M. (2000). El modelo pedagógico para la formación de formadores en el área de la lectura y la escritura. *Legenda*, 3(4 y 5), 55-64.
- Tamayo, J. (2016). Identidad de género de las maestras de primaria. *Mujeres e Investigación. Aportaciones interdisciplinarias: VI Congreso Universitario Internacional "Investigación y Género"*. 731-744.
- Trujillo, E., y Cayo, L. (2006). *Universidad y Discapacidad. Guía de recursos*. Madrid: Ediciones Cinca.
- Trujillo, G. (2015). Pensar desde otro lugar, pensar lo impensable: hacia una pedagogía queer. *Educ. Pesqui*, especial, 1527-1540
- Valcárcel, A. (2008). *Feminismo en el mundo global*. Cátedra: Madrid.

Vela, J.A. (2017). La diversidad Afectivo-Sexual y de Identidad de género en el marco de la atención a la Diversidad. *Revista Hachetepe*, 87-94.