

UNIVERSIDAD GESTORA DE LA DIVERSIDAD: UN APUNTE DE GÉNERO

María-Rosa Cerdá-Hernández¹

Universitat Politècnica de València

mcerdah@upv.es

Resumen. La universidad pública española es una institución caracterizada por su capacidad de innovación social. Se analiza brevemente la incorporación de las jóvenes de distintos orígenes culturales a la realidad universitaria como un factor de enriquecimiento individual y colectivo.

Palabras clave: Rol de género – Educación inclusiva – Diversidad cultural – Oportunidades educacionales – Igualdad de oportunidades

Abstract. The Spanish public university is an institution characterized by its capacity for social innovation. Briefly it analyzes the incorporation of the young people from different cultural backgrounds to the university reality as a factor of individual and collective enrichment.

Key words: Gender roles – Inclusive education – Cultural diversity – Equal education – Equal opportunity

1. INTRODUCCIÓN

La universidad pública española, por su actividad esencial en investigación y docencia, es elemento clave para el desarrollo sostenible de la sociedad a la que sirve.

Las políticas universitarias se diseñan observando las necesidades y demandas sociales, estableciéndose un diálogo en la que los diferentes interlocutores aportan perspectivas que enriquecen al conjunto. El diseño de dichas políticas se realiza, pues, con la observación de las expectativas sociales y desde la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación.

En este sentido, la universidad pública debe ser considerada agente de cambio que permite la incorporación de realidades heterogéneas a un contexto, un conjunto social en un momento dado, percibido como un continuo homogéneo.

Los cambios globales que impulsan los movimientos migratorios no son ajenos a la propia universidad como interviniente principal en su entorno inmediato. La universidad se muestra como canalizadora del conocimiento, técnica, innovación y creación pero, también, como modelo de sostenibilidad social que exige una acción directa a través de la definición de sus propias políticas en las que no siempre se ha observado la perspectiva de género.

La denominada Tercera Misión de la universidad, en su dimensión de *Compromiso Social y Educación Continua*, es el fundamento para el desarrollo de las políticas universitarias orientadas a la incorporación de distintas realidades a una sociedad que será sostenible en cuanto capaz de aglutinar transversalmente las circunstancias individuales de cada miembro de su comunidad.

Desde el esfuerzo por dar cumplimiento a sus compromisos con la sociedad y facilitar la formación a lo largo de la vida, la universidad pública contribuye a construir una ciudadanía responsable y activa en su propio crecimiento. Ciudadanía para la que la desigualdad de género, sumada a otros condicionantes sociales, supone un obstáculo universal que impide alcanzar la sostenibilidad global.

El fenómeno migratorio no es ajeno a la responsabilidad social universitaria pudiéndose establecer su impacto desde una triple perspectiva: la universidad como receptora de estudiantes y personal de procedencia diversa, como impulsora de oportunidades para su propio alumnado

¹ Máster universitario en género y políticas de igualdad. Técnica de Igualdad

y profesionales, y, por último, como colaboradora en proyectos de desarrollo e intercambio de experiencias. Este breve análisis se centra en la recepción de alumnas de procedencia cultural y geográfica diversa.

Esta triple dimensión del fenómeno migratorio en el marco universitario es gestionado desde los principios de Responsabilidad Social que impregna la política universitaria diseñada para tal fin.

2. MARCO DE DESARROLLO

La universidad pública española, en su historia reciente, ha experimentado una evolución que la ha ido configurando como referente de todo cambio a la vez que ha i modificado profundamente su interrelación con la sociedad.

Así, la universidad ha sido una organización eminentemente académica, centro de conocimiento y *templo de sabiduría*. Esta visión de la institución se puede identificar con el período que alcanza hasta la década de los años 50 del siglo pasado, en la que se mantenía rígidamente la estructura organizativa y composición poblacional universitaria caracterizada por un distanciamiento del conjunto social.

La década de los 60 del siglo XX representa el inicio de un cambio estructural en España que, en buena medida, tiene su causa en el potente movimiento migratorio. La inmigración provocó la transformación sociográfica del país con el abandono del entorno rural y aparición de los llamados *poblados*, barriadas de aluvión en los principales núcleos urbanos como zonas privilegiadas por políticas económicas de marcado carácter intervencionista. Mientras, la forzada emigración supuso el exilio económico de miles de personas abocadas a ser mano de obra no cualificada pero propiciadora de la recuperación económica de los países de acogida, principales implicados en la II Guerra Mundial y en los procesos de descolonización posterior. Las mujeres, sostén del cuidado familiar, engrosaron los contingentes migratorios, internos y externos, que nutrieron la economía sumergida, aquella que escapa a la regulación de derechos y obligaciones, así como a las incipientes fábricas ocupando, por un salario inferior al de sus compañeros según criterios de segregación por sexos, puestos de base y largas jornadas que tenían su prolongación en el cuidado familiar.

Una realidad, hasta entonces aparentemente homogénea, subdesarrollada y empobrecida por el estancamiento en el acceso a los recursos que garantizan la dignidad humana (derechos civiles, económicos y sociales), es modificada por el impacto económico de las remesas enviadas por la emigración pero también, con una importancia no siempre considerada, por la renovación de las ideas, acceso a instrumentos de participación ciudadana, y nuevas demandas sociales hasta entonces silenciadas por el peso del autoritarismo en la que estaba sumido el país.

En ese momento, en el que el aislamiento internacional suponía el debilitamiento del régimen y el máximo riesgo para su continuidad, se inician políticas tecnocráticas que tienen la intención de dotar al país de estructuras que permitan iniciar un desarrollo económico basado en el industrialismo que, como respuesta a la necesidad de profesionales, impulsa la reforma del sistema educativo contemplando un sistema de becas como facilitador de la incorporación de estudiantes hasta entonces vetados por razones económicas.

Dicho sistema de becas no garantizaba el acceso universal y era más un instrumento propagandístico de las bonanzas del régimen que una medida de igualdad de oportunidades. El

sacrificio de las familias seguía siendo la palanca de ese progreso que significaba el acceso a la formación universitaria: los centros se concentraban en los núcleos de poder político y, por ende, económico. La existencia de las universidades históricas (como Salamanca o Compostela) y confesionales (como Comillas, Navarra y Deusto) convivía con el impulso de los centros universitarios polarizados en Madrid y Barcelona, con cierto desarrollo en Sevilla, Valencia o Granada. Esta distribución, e inaccesibilidad geográfica para la mayoría, mantenía a salvo la hegemonía del conocimiento pero con una creciente apertura por la *entrada* de estudiantes que representaban la primera generación en alcanzar una educación universitaria dotando de diversidad social una institución hasta entonces opaca y alejada de su sociedad. En este período, la incorporación de la mujer a la universidad ya es una realidad que, paulatinamente, cambia la composición del alumnado y propicia la incorporación a la carrera académica e investigadora de las egresadas. Las mujeres se hacen presentes en las carreras vinculadas al rol social asignado: estudios cuyos contenidos y posterior desarrollo profesional está vinculado al bienestar social en diferentes dimensiones ya sea en el cuidado (sanidad), en la enseñanza (infancia y adolescencia) o en la gestión (ciencias sociales y administrativas).

La apertura a otras capas sociales, que se identificaban como *clase media* calificación, que responde no tanto a una capacidad económica como a una percepción de ambiciones y perspectiva de afianzamiento social, supone el planteamiento de reivindicaciones que la universidad responde mediante actividades culturales (el conocido *Teatro Español Universitario-TEU*), acciones de voluntariado (y su vinculación con la organización *Acción Católica*) o con proyectos de aplicación práctica (adopción de modelos en que siguen los patrones de un *apostolado civil* influenciado por los movimientos católicos de las décadas de los años 60 y 70 o el modelo del *Cuerpo de Paz* estadounidense en la que estudiantes pasan un período de trabajo voluntario en realidades *carenciadas*). De nuevo, la participación de la mujer en esos ámbitos daba continuidad al rol asignado por razón de género en un tiempo y espacio concreto: romper las barreras que impedían la participación plena de las mujeres fue un desafío permanente que, principalmente, se afrontan desde los planteamientos feministas.

A ello se suma la aparición de movimientos estudiantiles asamblearios, al margen de la intervención de la autoridad universitaria, en los que las mujeres están presentes en distintos niveles de las organizaciones pudiéndose atisbar un primer impulso de liderazgo femenino en dichas organizaciones.

La consolidación de estos cambios, no sin resistencia y con momentos convulsos, se produce en la etapa constitucional. La Ley Orgánica de Reforma Universitaria (1983) reconoce la autonomía universitaria permitiendo el desarrollo de políticas propias que respondan a las demandas de su entorno inmediato y posicionamiento global.

La universidad pública española ve transformada su propia realidad. Pasa de ser una institución alejada de la realidad a convertirse en eje de cambio efectivo y progreso social.

Esas acciones de carácter social, y que mantienen su vinculación con prácticas confesionales o de afinidad política, son el germen de las políticas universitarias de acogida a estudiantes y profesionales de distinta procedencia geográfica y sociocultural, el impulso de becas y programas de cooperación y la facilitación de estancias en otras realidades como oportunidades de formación y empleo para el propio alumnado o sus profesionales. Estas políticas han tenido una evolución en la que la perspectiva de género ha sido observada de manera tangencial hasta la implementación de las medidas contempladas en la normativa reguladora para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La evolución de la estructura política, en consonancia con los principios democráticos, ha facilitado la dotación de un cuerpo normativo que fundamenta esa actividad de la universidad como parte de la Tercera Misión: el compromiso social y la formación a lo largo de la vida.

Esas acciones y programas, su diseño e implementación, se desarrollan respondiendo a las características de las propias universidades: desde aquellas en las que surgen por el impulso individual de miembros de la comunidad universitaria hasta las coordinadas desde estructuras formales de la universidad y dotadas con personal especializado.

Si en un primer momento estas iniciativas nacen por la presión interna de grupos constituidos con un objetivo determinado, en una segunda fase esos grupos espontáneos se consolidan a través del establecimiento de estructuras formales adoptando figuras administrativas reconocidas. El asociacionismo universitario se afianza para dar paso a iniciativas de intervención en desarrollo y cooperación a la vez que se constituyen como grupos de presión internos que favorecen la implicación de la universidad como institución y a la que exigen una respuesta en cuanto a responsabilidad social desde una doble dimensión: como receptora de alumnado y personal socioculturalmente diverso, y como impulsora del emprendimiento en otras realidades que, en tiempos de incertidumbre económica, puede llegar a ser identificada con una migración experta.

A su vez, la adhesión al Plan Bolonia, y a los compromisos derivados del mismo, ha impulsado la asunción de esas políticas, compromiso social y formación continua, como de interés estratégico para la universidad.

La Tercera Misión facilita el encaje de la actividad propia de la universidad, docencia e investigación, con las expectativas sociales pudiéndosele considerar agente canalizador de los derechos individuales desde la gestión de la diversidad.

3. UNIVERSIDAD: GESTORA DE LA DIVERSIDAD

La diversidad, entendida como el conjunto de factores que confluyen en cada persona, está presente en cualquier organización. La universidad es, por sus características, receptora de la variedad humana en toda su dimensión: desde la sociocultural y económica hasta la esfera íntima de la identidad individual.

Al amparo de la evolución social, se han desarrollado los instrumentos necesarios para dar cumplimiento al compromiso social universitario mostrándose la gestión de la diversidad como imprescindible para la optimización de los recursos de la universidad pública que ambiciona un impacto transformador global.

La universidad, en la que la diversidad de su comunidad conforma su identidad, precisa de las estrategias necesarias para que la integración de personas de diferentes orígenes y procedencia sociocultural sea una realidad enriquecedora individualmente y para el conjunto.

La composición social española se ha visto modificada por la llegada de nuevos miembros que han contribuido a su heterogeneidad. La población migrante, a lo largo de la última década, ha accedido a la situación de arraigo facilitado por la reagrupación familiar que, aunque no suficiente en su regulación, ha permitido la estabilidad personal necesaria para todo proyecto de vida. De este modo, la incorporación de estudiantes y profesionales a la comunidad universitaria con ascendencia geográfica o cultural diferenciada es un factor de avance y cohesión social desde la gestión de la diversidad.

El perfil sociocultural diverso plantea un reto a la propia universidad: facilitar la participación plena en la vida universitaria. Las estrategias dirigidas al alumnado para tal fin comprenden la programación de actividades que permitan la interacción con sus iguales favoreciendo la aproximación entre intereses afines y afianzando relaciones más allá de la vida universitaria.

En este sentido, la observación de la perspectiva de género debe ser considerada como análisis transversal necesario para que las jóvenes sean impulsadas en la continuación de sus carreras académicas. La procedencia cultural diferenciada indica la consideración de este aspecto: realidades culturales en las que los roles de género y los estereotipos que los acompañan mantienen a la mujer en el plano del espacio privado, aquel dedicado al bienestar emocional y de cuidado de la familia, como el propio e ideal una vez cumplida su primera juventud. Los abandonos de los estudios, su interrupción ante compromiso formal y/o matrimonio, o su no continuidad profesional una vez finalizados, tienen un especial peso y carácter cultural.

Esa misma barrera y lastre cultural está también presente en la trayectoria de alumnas de ámbitos en los que la tradición es considerada identidad, imbuida por un fuerte sentido patriarcal en el que la interrelación de los roles de género es poco permeable. Así la población gitana, con obstáculos de complejidad social diferenciada de la población migrante, está condicionada por su propia auto-comprensión y los límites invisibles que imponen a sus miembros con consecuencias restrictivas que apartan a las jóvenes y mujeres del ejercicio profesional, la independencia económica y la capacidad de decisión plena.

La definición de espacios de diálogo, puntos de encuentro compartidos, inclusión de las realidades diversas y revisión de los contenidos curriculares refuerzan la determinación de las jóvenes para la realización de sus proyectos vitales.

Desde la gestión de la diversidad, dirigida al multiculturalismo presente en nuestra sociedad actual, no pueden ignorarse las distintas intersecciones individuales que inciden decisivamente en el proyecto vital de cada persona que en este breve estudio centramos en las alumnas.

De manera generalizada, la presión social sobre las alumnas se inicia en el período pre-universitario: qué tipo de experiencias de participación, de aprendizaje o de interrelación grupal se consideran adecuadas para ellas y determina sus elecciones de futuro. Las jóvenes deben sumar a esas imposiciones aquellas que vienen a cumplir las expectativas familiares de cuidado: ambas derivadas del rol de género y sus estereotipos que tienen que afrontar no siempre con el soporte familiar. Si a ello se añade la decisión de trazar una carrera profesional independiente aceptando oportunidades de mejora que las llevan más allá de su origen geográfico, se revela la capacidad y talento probado como un elemento de valor que supondrá un enriquecimiento tanto en la sociedad de recepción por lo que aportan, como en la sociedad de origen al provocar un efecto de réplica y referencia para otras jóvenes que devolverán a su realidad conocimiento, experiencias y aprendizaje experto.

Los programas universitarios, de un modo u otro, dirigidos al conjunto del alumnado, desde la gestión de la diversidad, no pueden tener como objetivo la llamada asimilación cultural en la que la persona tiene que desprenderse de su legado e identidad para proceder a su mimetización con la sociedad receptora. Se produce un proceso de aculturación en el que, más o menos conscientemente, la persona inicia un olvido cuando no rechazo hacia su propia individualidad. A esa exigencia impuesta a lo largo del tiempo mediante diferentes mecanismos que tenían como objetivo último preservar la homogeneidad de una sociedad dada, se contraponen el multiculturalismo como el marco en el que es posible el desarrollo individual sin la renuncia al bagaje cultural ni el rechazo a su manifestación respetuosa según los derechos humanos y el consenso supranacional del ejercicio de los mismos.

El multiculturalismo está presente en la comunidad universitaria como microcosmos social. La universidad aglutina la diversidad humana tanto en su consideración individual, -como es la presencia de características funcionales, auditivas, intelectuales, visuales o psíquicas-, y colectiva, -como pertenencia a grupos vinculados por origen cultural, lingüístico, o intereses personales-.

El modelo multicultural, como reconocimiento a las individualidades, se ha ido adoptando como estrategia de Responsabilidad Social y es asumido como elemento central en la gestión de la diversidad en la institución.

En ese modelo multicultural, las estudiantes aportan un factor indisociable: el género, sus roles y estereotipos. Qué es *lo apropiado* para las jóvenes, cómo se percibe *el protagonismo* de la mujer en los distintos ámbitos, cuáles son *las prioridades* que deben ordenar su vida, son cuestiones, entre otras, respondidas desde una conceptualización androcéntrica del orden social en la que el resultado es la discriminación, por acción u omisión, de la mujer.

La realidad universal muestra obstáculos, frenos y resistencias a la plena participación de la mujer en la sociedad construida bajo patrones de conductas en las que el hombre monopoliza los espacios públicos, -aquellos identificados con los ámbitos de decisión y poder-, mantiene su espacio privado, -como tiempo propio y desarrollo personal-, y se aleja del espacio doméstico, -identificado con el cuidado y asunción de las responsabilidades de atención al bienestar no económico de la unidad familiar-.

La mujer, sin embargo, sigue siendo una *invitada* en el espacio público, en los ámbitos de decisión y poder. Mientras, su espacio privado es confundido con el doméstico, lo que retroalimenta las dificultades de su trayectoria profesional al ser considerada como única responsable de la gestión doméstica y la asunción adulta de los cuidados de la unidad familiar en detrimento de su compromiso profesional.

Desde esta conjunción de factores, las alumnas migrantes o de familias migrantes han superado las barreras impuestas por razón de género con impacto directo en la distribución de los recursos, tanto los de la propia unidad familiar como en los previstos por las estructuras administrativas gubernamentales. Ante unos recursos económicos limitados, vinculados con el acceso a la educación y las oportunidades de mejora que representa, las niñas y las jóvenes son la segunda opción en las unidades familiares en las que hay hijos a los que se identifican con la continuidad familiar y *futuros padres de familia* con la responsabilidad exclusiva del bienestar económico de su propia unidad y apoyo de la familia nuclear.

Y esa visión sobre el proyecto vital de las niñas y las jóvenes implica mayores barreras para el acceso a programas, ayudas y subvenciones establecidos administrativamente: los requisitos exigidos se alejan de la situación de las niñas y las jóvenes que han visto restringidas sus posibilidades educativas desde un primer nivel por lo que resultan *menos competitivas* frente a sus compañeros de generación que sí se han visto reforzados desde su primera infancia para ocupar el ámbito público, propio de las decisiones y poder. A ello se une el temor de las familias a que las jóvenes se *alejen*. Una mujer profesional, con capacidad de decisión, autonomía económica y un proyecto vital propio es una imagen que se identifica con el *abandono* de las responsabilidades *naturales* de toda mujer: el cuidado y bienestar doméstico de su unidad familiar.

Esta tendencia universal de privilegiar a los niños frente a las niñas cuando los recursos económicos son limitados y los estereotipos de género permanecen inamovibles, son combatidos desde distintas instancias siendo de especial mención la inclusión como Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 la equidad de género cuya meta es el empoderamiento de las niñas, las jóvenes y las mujeres para la realización de su propio proyecto vital. En ese marco, la UNESCO ha lanzado una potente campaña para reforzar las ventajas de invertir en la educación de las niñas y las jóvenes como estrategia de progreso y consolidación de avances.

Por ello, la apuesta de la universidad pública por el multiculturalismo y su gestión, en el marco de la Responsabilidad Social, supone un paso adelante que lleve a facilitar el acceso a las oportunidades educacionales y profesionales de las jóvenes.

Un primer elemento en ese proceso es la relación que la universidad establece con los centros educativos públicos que imparten enseñanzas pre-universitarias. Por un lado, la programación de actividades dirigidas al alumnado de estos centros tiene un interés de atracción de nueva matrícula y, por otro, permite acercar la institución al alumnado. En este punto, desde la perspectiva de género, la aproximación a las estudiantes debe facilitar la atracción de nuevo talento y, desde la gestión de la diversidad, garantizar las mismas oportunidades para aquellas jóvenes de procedencia cultural diferenciada. Esa garantía se construye desde la valorización de la cultura de origen, su conocimiento y sus logros: el origen diverso de alumnas y alumnos garantizan el enriquecimiento del conjunto si el valor que es aportado queda reconocido por el mismo sistema.

La continuidad de ese reconocimiento valioso de la diversidad en una organización se lleva a cabo cuando la joven ya está incorporada a la comunidad universitaria. Para ello es esencial la introducción de esos valores en la propia dinámica del aula y su programación: desde el uso de bibliografía apropiada a la reflexión sobre casos prácticos en los que se aportan sesgos de valor y progreso conjunto.

La fase que da continuidad a la gestión de la diversidad desde la perspectiva de género es la coordinación necesaria con agentes empleadores y sociales con el fin de garantizar la inserción laboral en igualdad de condiciones que sus compañeros de promoción.

Estas serían, a grandes rasgos, posibles estrategias de una gestión de la diversidad en un entorno educativo que contemple el multiculturalismo como un valor positivo que contribuye al enriquecimiento colectivo.

4. CONCLUSIONES

Se ha realizado un breve análisis del panorama universitario desde la perspectiva del multiculturalismo aportado por las estudiantes de familias migrantes.

La gestión de la diversidad, entendida como el encaje de las intersecciones individuales en el marco de una organización, es la herramienta que permitirá la realización efectiva de la igualdad de oportunidades para estas jóvenes.

Alumnas, futuras profesionales, que aportan a la sociedad conocimiento experto, emprendimiento desde una perspectiva de mejora personal y familiar, capacidad y talento de gran flexibilidad ante cambios adversos.

En definitiva, la generación de las jóvenes, cuya identidad arranca con el esfuerzo personal de mujeres y hombres que aportaron y aportan a la sociedad española actual el valor del multiculturalismo que constituye un factor esencial para la cohesión social y el progreso colectivo siendo la universidad pública vanguardia en el impulso y promoción de su talento.

5. BIBLIOGRAFÍA

LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007

LEY ORGÁNICA 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la LO 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades. BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007

MARTÍNEZ COSTA, C. et al. (2005): "Modelo de Indicadores para el diagnóstico de la Igualdad de Oportunidades en una universidad Pública". XI CONGRESO DE INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN. Gijón, 8 y 9 de septiembre de 2005.

CALVET, M^a D., et al. (2008): "El plan de acción hacia la Igualdad de Oportunidades: una estrategia de empresa en la Responsabilidad Social Corporativa". XII CONGRESO DE INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN. Burgos, 3-5 de septiembre de 2008.

RODRÍGUEZ-SAN, L.E. et al (2012): "Historiografía y líneas de investigación en historia de las universidades: Europa mediterránea e Iberoamérica". Miscelánea Alfonso IX, 2011, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca.