

# Recomendaciones

## Hacia la inclusión y equidad en las Instituciones de Educación Superior en América Latina: aproximaciones críticas a su normatividad

**Autoras:**

**BERTHA GONZÁLEZ ZÁRATE**

**LUZ ADRIANA ARREOLA PAZ**

**MARATH BOLAÑOS LÓPEZ**

**LIGIA ARANA GARCÍA**

**ANA VICTORIA PORTOCARRERO LACAYO**

## INTRODUCCIÓN

Con base en los datos analíticos extraídos de la normatividad de las instituciones de educación superior (IES) de MISEAL, el panorama elaborado exhibe la necesidad de un re-diseño en diversos aspectos de las normas y programas institucionales con el propósito de que brinden un mayor impulso a la inclusión social en la educación superior.

Como primer soporte para la labor de modificación normativa se presenta en este documento una serie de recomendaciones generales que toman en cuenta los distintos aspectos de la estructura jurídica de las IES. Su construcción parte de las tendencias normativas más significativas identificadas entre las IES y, cabe aclarar, en ningún modo constituye un listado exhaustivo sobre las adaptaciones que se pueden hacer a los marcos jurídicos de las instituciones para lograr el objetivo señalado.

### MEDIDAS TEMPORALES UNIVERSALES

Estas medidas contribuyen a crear, por una parte, las condiciones básicas para el diseño de normas y programas orientados a la inclusión, como sucede con la previsión de que exista representación de los intereses de los grupos socialmente vulnerados en los órganos colegiados de decisión y con la generación de información estadística relativa a dichos grupos; y, por otra parte, propician un clima comunitario favorecedor a la inclusión social, a la vez que representan el inicio de tal proceso, como ocurre con las medidas de sensibilización a toda la comunidad institucional.

Se recomienda que se procure afianzar normativamente cada una de estas medidas, pues ello asegura su implementación sistemática y, al articularse una con otra, se logra impulsar estructuralmente la inclusión social en la institución. En este sentido, la Universidad Nacional de Costa Rica es un buen referente pues satisface en diferente medida las tres categorías aquí previstas: 1) contempla la sensibilización a la comunidad en razón de todos los marcadores, a excepción del de edad, 2) dispone la participación paritaria de mujeres y hombres en uno de sus órganos colegiados y 3) prevé la generación de información estadística en razón de discapacidad.

Como se puede observar, aún en esta institución falta mucho por avanzar en la implementación de estos mecanismos básicos de inclusión a nivel normativo. Sin

embargo, lo existente genera resultados que constituirán un referente para definir si bajo el mismo diseño se prevén tales mecanismos para el resto de marcadores de diferencia o si se hacen modificaciones orientadas a mejorar sus efectos en la comunidad institucional.

## MEDIDAS PERMANENTES SIN VINCULACIÓN ESPECÍFICA

### *1. Los principios de igualdad y no discriminación deben tener su correlato en normas operativas*

Cuando las instituciones se adhieren oficial y públicamente a determinados principios éticos denotan la intención de encauzar sus actividades en congruencia con ellos, es decir, se posicionan simbólicamente dentro de una lógica de actuación. De esta forma, transmiten a la comunidad interna y a la sociedad en su conjunto su compromiso con el avance social en el sentido trazado por los principios que abrazan. No obstante, para adquirir solidez ese compromiso requiere de normas que permitan su traducción a acciones concretas y sistemáticas, definiendo así una ruta de acción obligatoria para la IES.

Todas las IES de MISEAL declaran normativamente su compromiso con los principios de igualdad y no discriminación. En este sentido, se recomienda que publiquen normas operativas acorde con estos y relacionadas a los marcadores de diferencia, puesto que las formas que adquiere la exclusión social en razón de cada uno de ellos son también específicas. Aunque la normatividad se aplica en su totalidad y de forma simultánea -según corresponda-, las medidas previstas en función de cada marcador se articulan unas con otras generando formas particulares de inclusión para las y los integrantes de la comunidad, en dependencia de cómo se vean atravesados por los marcadores. Por lo tanto, en el diseño normativo es necesario poner en juego como visión articuladora la perspectiva interseccional.

### *2. En los procedimientos de atención institucional a los casos de discriminación, debe preverse normativamente el resguardo de la confidencialidad*

Contar con instancias que atiendan los casos de discriminación dentro de la institución es de suma importancia para la prevención y el combate de esta problemática. Mientras los mecanismos de atención sean efectivos, esto ayudará a salvaguardar los derechos fundamentales de las y los integrantes de la comunidad, al tiempo que se sancionará a

quienes atenten contra los mismos. Incluso, este proceso puede servir para desincentivar las conductas discriminatorias y fortalecer la auto-representación de estudiantes y miembros del personal académico y administrativo como sujetos de derecho ante las autoridades institucionales y el resto de la comunidad.

En esta exploración normativa, se detectó que la mayoría de las IES de MISEAL cuentan con este tipo de instancias y con medidas preventivas y de sanción en relación con los casos de discriminación. Pese a esto, sólo una cuarta parte prevé a nivel normativo la confidencialidad en la atención a estos casos.

Se recomienda, por tanto, que todas las instituciones incorporen esta medida en su normatividad, ya que es fundamental para proteger a las y/o los denunciantes de represalias por parte de la persona acusada o de quien se sienta agraviada en algún modo por la denuncia, siendo esto parte de la obligación ineludible de las IES de brindar la protección máxima a sus integrantes dentro del espacio institucional. Por otra parte, la confidencialidad es indispensable para garantizar el principio de inocencia, el cual prevé que no se puede considerar a nadie culpable de una falta hasta que no sea plenamente probada. El divulgar la denuncia por discriminación contra una persona antes de determinar sobre su culpabilidad, implicaría una afectación a dicho principio y a la imagen pública de la persona, situaciones que atentan contra los derechos humanos y deben ser, por tanto, evitadas por todos los medios de que disponga la institución.

## MARCADOR EDAD

### *1. Se deben retirar los candados de edad para acceder a cargos de autoridad y honoríficos*

En particular, se identificó una tendencia entre las IES a establecer restricciones por edad en lo relativo al acceso a cargos de autoridad y honoríficos. De forma implícita, subyace a este tipo de disposiciones un supuesto de que la responsabilidad o la experiencia y los conocimientos para ejercer adecuadamente este tipo de cargos se logran sólo alcanzando cierta edad que fluctúa, según los datos recogidos, entre los 30 y los 35 años. También se marca, en varios casos, la edad de 70 años como límite para postularse a los mismos.

Desde la perspectiva que incorpora MISEAL en torno a este marcador de diferencia, no es la edad sino la trayectoria de vida la que determina la aptitud de un individuo para tener un buen desempeño como autoridad o en cualquier otro tipo de responsabilidad laboral. De acuerdo con esta visión, es necesario sustituir los requisitos de edad por los de experiencia profesional y laboral u otros que verdaderamente constituyan parámetros de medición sobre la capacidad de la persona para el perfil del puesto o cargo.

*2. Se deben retirar los rangos de edad para desarrollar una carrera como docente/investigador(a) dentro de la institución*

Un dato común entre varias IES es que establecen la edad de 70 años como límite de la carrera académica dentro de la institución, variando la edad de inicio entre los 30 y 35 años, tratándose de algo similar a lo que sucede en relación con los cargos de autoridad. Esto significa que aún cuando se cuente con capacidad académica y docente, los puestos académicos estarán o seguirán disponibles sólo para quienes cumplan con las edades establecidas para ello. Nuevamente, se observan aquí mecanismos de exclusión que deben ser eliminados; los requisitos de edad han de ser reemplazados por otros que permitan valorar las aptitudes que, en la investigación y en la docencia, pueden tener las y los candidatos al puesto.

## MARCADOR NIVEL SOCIOECONÓMICO

*1. Eliminar el requisito de alto rendimiento para las becas estudiantiles que contemplan bajo nivel socioeconómico (NSE) como condicionante*

Si la razón de la beca es impulsar el desarrollo por NSE, es recomendable no requerir también excelencia académica, puesto que las personas pertenecientes a un bajo estrato social tienden a presentar un rezago educativo –refiriéndonos al tipo de conocimiento que exige y genera la IES-, pues su acceso y su permanencia en la educación escolarizada se ven obstaculizados, en muchos casos, por factores ajenos a su desempeño escolar. Por tal razón, su nivel educativo con frecuencia no alcanzaría a cubrir los estándares de alto rendimiento contemplados por la institución.

En sustitución del alto rendimiento, se puede prever que las becas se asignen a quienes cuenten con los promedios escolares más elevados dentro del grupo de personas con bajo NSE, sin que ello implique que dicho promedio corresponda a un nivel de excelencia o de alto rendimiento. En el caso de las instituciones públicas y de las

gratuitas (rasgos que suelen coincidir), la beca puede consistir en una asignación económica de tipo periódico –como suele suceder- y en el de las privadas y de paga, puede tratarse de una exención permanente de los pagos por inscripción y/o escolaridad.

### *2. Contemplar el NSE en la asignación de apoyo económico a las y los estudiantes que deseen continuar su formación en la IES en el nivel de posgrado*

Si bien tres IES prestan este tipo de apoyo a su comunidad estudiantil, el caso de una de ellas (Costa Rica) es particularmente benéfico, pues ofrece becas a quienes deseen continuar formándose dentro de la universidad en niveles superiores, pero – a diferencia de las otras dos- las condiciona a que se demuestre un bajo nivel socioeconómico. Esta medida contribuye a reducir la brecha de desigualdad por NSE, pues los espacios educativos se abren justamente a los grupos socialmente más vulnerados. Es aplicable aquí la sugerencia prevista en el apartado anterior respecto de la distinción pública/privada y gratuita/de paga de las IES.

### *3. Formación a personal académico específicamente orientada a su ascenso de categoría*

En las IES existe una diversidad de puestos académicos que el personal puede ir ocupando conforme vaya generando las habilidades y conocimientos requeridos. En este proceso resulta muy importante el acompañamiento y el apoyo institucional, que puede verse traducido en facilidades para el acceso a cursos y diversas actividades de formación académica. Las IES de MISEAL brindan a su personal docente y de investigación este tipo de oportunidades para fortalecer su perfil académico; sin embargo, sólo la mitad contempla actividades de formación cuya acreditación sea considerada formalmente para el ascenso en escalafón. La relevancia de este mecanismo es que, al tiempo que se impulsa el desarrollo educativo de las y los trabajadores, se les brinda la posibilidad -partiendo de la valoración de sus nuevos conocimientos- de un desarrollo laboral/profesional, permitiéndoles así el acceso a cargos nuevos y mejor remunerados. Se trata, entonces, de un mecanismo que impacta favorablemente en el NSE de la población académica a través de muchas vías, por lo cual se recomienda que todas las IES lo prevean explícitamente en su normatividad.

## **MARCADOR SEXO/GÉNERO**

### *1. Uso de lenguaje incluyente en normas y programas institucionales*

El lenguaje incluyente es una de las herramientas que simbólicamente abonan a la inclusión social. Permite evidenciar lo femenino en un mismo nivel que lo masculino, con lo que -al menos de esta forma- no se establece una jerarquización implícita entre ambos términos. Asimismo elimina la figura masculina como el referente universal de lo humano, referente que invisibiliza la presencia de las mujeres y las coloca en el lugar de lo “específico”, de lo “otro”.

Se recomienda, por tanto, que, en primer lugar, se modifique la normatividad institucional de modo que su redacción incorpore el lenguaje incluyente. Esta medida puede servir de punto de partida para que progresivamente se implemente este tipo de lenguaje en toda la documentación institucional, en los procesos de enseñanza-aprendizaje y llegue, incluso, a ser parte de la interacción verbal cotidiana entre las y los integrantes de la institución.

*2. Los conceptos abstractos sobre moralidad han de sustituirse por términos que remitan a otro tipo de discurso ético, como el de derechos humanos*

Para toda institución y, en especial para las de educación superior, dada su labor formativa, es necesario un código de principios por el que se rija su comunidad, pues ello sienta la base del orden social que se quiere construir. Los valores éticos se expresan necesariamente en términos abstractos, pues tal es su naturaleza. Sin embargo, es deseable que se acompañen de expectativas concretas sobre el comportamiento de las y los integrantes de la comunidad. De este modo, se brinda a las personas claridad sobre las pautas de conducta a adoptar para desenvolverse de manera armónica en el entorno institucional, permitiendo un entendimiento colectivo sobre lo que puede ser objeto de infracción y también sobre lo que resulta aceptable, así como lo que es digno de reconocimiento.

Por otro lado, el código de ética requiere distanciarse de los conceptos sobre moralidad porque, como ya se ha señalado, remiten a una lógica de vigilancia opresiva sobre la sexualidad de las mujeres y de discriminación hacia las personas con sexualidades no normativas. Se sugiere la sustitución de los principios definidos en estos términos por otros que hagan eco de los principios de derechos humanos contemplados en los tratados internacionales que, contrariamente al discurso de la moralidad, apelan al respeto de la dignidad humana con independencia de los rasgos identitarios de las personas, de sus prácticas cotidianas o de las circunstancias sociales en que se

encuentren. Esta es una primera forma de sensibilización sobre los temas de inclusión social.

En este sentido, es deseable que tanto las instituciones laicas como las confesionales depuren su normatividad y realicen las adecuaciones para que los valores institucionales se vean expresados en términos que fomenten la inclusión social. Cabe destacar que entre las instituciones que no contemplan conceptos de moralidad en su normatividad –cuestión positiva en términos de inclusión-, se encuentran las dos de tipo confesional (la UCA de Nicaragua y la PUCP de Perú), aún cuando su propia ideología las acerca a la dimensión de la moralidad. Se evidencia el cuidado que han tenido en evitar que las nociones morales en que suelen expresarse los valores religiosos trasminen el marco regulatorio de la institución. Las IES laicas de MISEAL requieren tener el mismo cuidado, pues varias de ellas incorporan conceptos abstractos de moralidad que pueden generar exclusión en razón de sexo/género y de diversidad sexual.

### *3. Se debe abrir el abanico de las prestaciones sociales que concede la institución a su comunidad por razón de parentesco*

La normatividad de varias IES presenta un reconocimiento exclusivo a los lazos de filiación biológicos y a las mujeres como encargadas del cuidado de menores, lo cual contribuye a reproducir la brecha de desigualdad social en razón de sexo/género. En el primer caso, se excluye de los beneficios por filiación a quienes adoptan menores y, en el segundo, se ubica a las mujeres en un rol tradicional de género que resulta limitante y que genera una sobrecarga de labores (las de cuidado y aquellas que realizan en el mercado laboral) al tiempo que se excluye a los hombres progenitores de los derechos/obligaciones de cuidado respecto de su descendencia. Como se puede apreciar, las prestaciones sociales que se apoyan en un modelo familiar de corte tradicional generan una serie de exclusiones que deben evitarse.

Se recomienda que se implementen en las IES licencias de maternidad como de paternidad, biológicas y por adopción, para todo el personal y también para la comunidad estudiantil. Esto último es importante, puesto que en la normatividad de las IES parece obviarse el hecho de que las y los estudiantes también pueden tener hijas/os o menores a su cargo y son pocas las instituciones que prevén apoyo en este aspecto.

Otra recomendación de gran relevancia es la consideración normativa de posibles ampliaciones de las licencias de maternidad en el caso de mujeres que por razón de



alguna discapacidad requieran un mayor tiempo de recuperación después de la intervención hospitalaria. Este ejemplo permite ver cómo la perspectiva interseccional juega de manera importante en el diseño normativo.

*4. Se deben establecer mecanismos normativos que impulsen la presencia equitativa de mujeres y hombres en áreas académicas y laborales*

En el caso de áreas laborales, espacios académicos y carreras profesionales o áreas de posgrado en donde prevalezca significativamente la presencia masculina, se sugiere impulsar programas de estímulo al ingreso de las mujeres a dichos espacios, ya sea mediante el aseguramiento de cuotas, la asignación de becas exclusivas para mujeres u otro tipo de mecanismos.

Dejar que los procesos de feminización de las matrículas o de los espacios académicos y laborales surjan o se desenvuelvan sin la intervención institucional, significaría mantenerse al margen de un avance social al que la institución está comprometida. Si bien se trata de procesos complejos que no dependen solamente de las medidas que las IES puedan adoptar en su favor, dichas medidas sí pueden acelerarlos de manera significativa y brindarles solidez. La sensibilización a estudiantes de bachillerato y de licenciatura sobre este tema, así como la impartición de orientación vocacional libre de sesgos sexistas, pueden resultar útiles en este sentido, por lo que es valioso contemplar medidas de este tipo a nivel normativo.

## MARCADOR DISCAPACIDAD

*1. Disponer por norma la adecuación de infraestructura*

Las IES de MISEAL cuentan, según lo reportado, con adecuaciones a su infraestructura para personas con discapacidad. Sin embargo, pocas de ellas lo prevén en normas y menos de la mitad lo dispone a través de programas. Tratándose ésta de una medida básica para generar inclusión en razón de discapacidad, se necesita que todas las IES aseguren su puesta en práctica de manera sistemática. Esto implica que aún las que tienen programas en este sentido conviertan en normas las respectivas disposiciones. Ello se debe a que los programas pueden ser suspendidos o, incluso, eliminados con mayor facilidad de lo que implica derogar una norma, ya que éstas responden a necesidades básicas, de carácter permanente en la institución y las medidas que comprenden se consideran las idóneas para la atención de tales necesidades -por eso se

incluyen en normas, que son disposiciones de vigencia indefinida y de aplicación general-. Los programas, en contraste, atienden cuestiones que si bien se consideran importantes, pueden ser resueltas o abordadas en un periodo definido de tiempo ´- salvo excepciones-. Dado que las adecuaciones a infraestructura tienen un carácter permanente y estructural requieren ser previstas en normas institucionales.

### *2. Adecuar exámenes de admisión y procesos de contratación a necesidades de personas discapacitadas*

No son sólo de carácter físico las barreras que las y los estudiantes con discapacidad enfrentan en su acceso a la educación superior, también están vinculadas con la ausencia de facilidades de tipo instrumental que permitan a la persona desempeñarse de manera óptima en las actividades que le correspondan. En este caso, se trata de la prueba de ingreso, es decir, la puerta clave de acceso estudiantil a la institución. Tanto este proceso, como el de contratación a personal académico o administrativo debe desarrollarse de modo tal que permita a quienes tienen algún tipo de discapacidad llevarlo a cabo en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

### *3. Proporcionar recursos didácticos y apoyo académico/administrativo a estudiantes con discapacidad*

Prever adaptaciones para las y los aspirantes con discapacidad en el proceso de ingreso involucra el compromiso de contemplar también las necesarias para que la institución responda a sus necesidades durante su permanencia. Son muy pocas las IES cuyas normas aseguran esto, cuestión que implica, en relación con los grupos con discapacidad, el riesgo elevado de deserción estudiantil.

Tanto los recursos didácticos y tecnológicos especiales, como el personal capacitado en atención a estos grupos y las facilidades administrativas o de tipo académico, son elementos necesarios permanentemente en la IES para brindar una atención adecuada a este sector. El vacío normativo que existe en la amplia mayoría de las IES de MISEAL sobre todos estos aspectos, debe ser subsanado si se pretende cumplir con los compromisos adquiridos en materia de inclusión social.

#### *4. Procesos de contratación adaptados a particularidades de personas con discapacidad / Recursos de apoyo para el adecuado desempeño de las labores académicas o administrativas*

El óptimo desempeño laboral y académico de las personas con discapacidad depende en gran medida en el apoyo que la IES le brinde. En razón de esto, se debe proporcionar a este personal los recursos especiales que le permitan ya sea impartir docencia, realizar investigación académica o desempeñar funciones de tipo administrativo. Debe también procurársele apoyo administrativo de gente capacitada especialmente para su atención. Sólo garantizando esto mediante normas se posibilitará la permanencia adecuada al personal con discapacidad, es decir, una permanencia en igualdad de condiciones con el resto de las y los trabajadores.

### **MARCADOR DIVERSIDAD SEXUAL**

*1. Los conceptos abstractos sobre moralidad han de sustituirse por términos que remitan a otro tipo de discurso ético, como el de derechos humanos*

Por las razones expuestas en el apartado relativo a sexo/género es aplicable aquí esta recomendación.

*2. Se debe abrir el abanico de las prestaciones sociales que concede la institución a su comunidad por razón de uniones que involucran cohabitación y arreglos familiares distintos al tradicional*

El reconocimiento a la diversidad sexual involucra la adopción de medidas orientadas no solamente a la eliminación de elementos normativos que facilitan la discriminación de la comunidad hacia las personas con sexualidades no normativas -tales como los códigos de estética o los conceptos abstractos de moralidad- sino también de aquéllas que les dan acceso a un nivel mayor de bienestar social y que han estado reservadas a personas en matrimonio o cuyas familias responden al modelo tradicional.

Las IES de MISEAL tienen la oportunidad de abrir espacio a la diversidad sexual al distribuir los beneficios institucionales – pues son los que entran en su competencia y posibilidades – de manera equitativa entre sus integrantes, tomando en cuenta en igual medida todas las formas de arreglos familiares que a nivel comunitario existan y favoreciendo por igual tanto a las uniones heterosexuales como a las homosexuales.

Esto representa la oportunidad de cumplir cabalmente con el compromiso que han asumido de generar inclusión social, es decir, más que una oportunidad, se trata de un deber como instituciones que tienen a cargo una de las funciones más directamente involucradas con el progreso social: la educación.

### *3. Diseño e implementación de programas institucionales que impulsen la inclusión social en razón de diversidad sexual*

Este es el único marcador de diferencia en función del cual no se han diseñado programas de inclusión social en las IES. Este vacío revela una inadecuada atención a la problemática de desigualdad y discriminación vinculada con la diversidad sexual. Probablemente esto responda, como ya se sugirió en el capítulo III de la publicación sobre el análisis normativo, al nivel particular de invisibilización que existe sobre los grupos poblacionales asociados con este marcador de diferencia. Las razones que explican esto son conocidas por las IES, pues es precisamente en ellas donde se genera el conocimiento científico al respecto, de modo que también está en ellas –entre otras instancias- la principal responsabilidad para diseñar las estrategias adecuadas que contrarresten la problemática.

Se recomienda, como primera medida básica, desarrollar programas de sensibilización a la comunidad universitaria. Esto generará conciencia social sobre el tema y, con mucha probabilidad, detonará un proceso de cambios actitudinales favorables al respecto. Contando con un clima de convivencia comunitaria más incluyente en este aspecto, pueden comenzar a desarrollarse estrategias para recabar información sobre los grupos vulnerables respectivos que permitan visibilizar su presencia en la comunidad y los problemas colectivos que estén enfrentando. Esto, a su vez, permitirá diseñar estrategias de acción para atender a las necesidades de inclusión de este grupo social.

## **MARCADOR ETNIA/RAZA**

### *1. Difusión de la lengua y cultura de las comunidades indígenas y afrodescendientes*

Esta medida es indispensable para varios propósitos: fortalecer la identidad cultural de estas comunidades, fomentar la diversidad cultural y propiciar el ingreso y la permanencia de estos grupos en la institución. Una amplia mayoría de las IES de MISEAL carecen de normas orientadas a cubrir estos elementos. No obstante, algunas cuentan con programas cuyos fines empatan, en mayor o menor medida, los aquí

previstos (Argentina, Costa Rica, Ecuador y Guatemala), aunque ninguno se enfoca específicamente a la difusión dentro de la comunidad institucional.

Sería importante diseñar programas orientados a fomentar el conocimiento sobre estas comunidades -su lengua y cultura- entre las tres poblaciones que integran a cada institución. De este modo, se fortalecería la aceptación y respeto de la diversidad cultural en la comunidad y se abrirían más las puertas a los distintos grupos étnicos/raciales.

### *2. Difusión de oferta académica y de plazas laborales y académicas en las lenguas predominantes en la región, con independencia de la lengua dominante*

Esta medida no demanda una gran inversión de recursos – de ningún tipo – para la institución y puede estimular de modo significativo el acercamiento a la IES de los grupos que no hablan el idioma dominante en la nación. Ninguna institución latinoamericana de MISEAL la prevé normativamente, por lo que se recomienda incorporarla.

Este tipo de difusión es un signo de apertura de la institución hacia las comunidades que hablan otras lenguas. Cabe enfatizar que para lograr su plena efectividad debe acompañarse de medidas que permitan el aprendizaje de la lengua hegemónica a las personas pertenecientes a estos grupos, a fin de que desarrollen sin contratiempos su trayectoria dentro de la universidad, al tiempo que implementan mecanismos de difusión de las lenguas no dominantes entre la comunidad universitaria. De este modo se logra un espacio propicio para el intercambio intercultural, mismo que enriquece a la institución en su conjunto y favorece la inclusión social.

### *3. Enseñanza gratuita de la lengua dominante y servicios de interpretación*

Parte de esta recomendación se ha abundado en el punto anterior, sin embargo, es vital recalcar la importancia de favorecer una adecuada y respetuosa integración al entorno institucional de las comunidades étnico/raciales presentes en la región. Para lograr este objetivo es necesario dar acceso gratuito a sus integrantes a clases de la lengua hegemónica (español o portugués), así como a servicios de interpretación siempre que lo requieran. No se trata de asimilar a estos grupos a la cultura dominante sino de facilitar su inclusión al contexto de las IES para que la enriquezcan con su visión cultural, al tiempo que ellas y ellos se benefician con las oportunidades académicas y

profesionales que éstas les brindan, lo que representa un proceso de intercambio enriquecedor para la comunidad en conjunto.

#### *4. Programas que favorezcan directamente el ingreso y permanencia de miembros de comunidades étnico-raciales diversas*

Encontramos entre las IES de MISEAL, varias (Brasil, Colombia, Guatemala, México, Perú) que a través de apoyos académicos o económicos, estimulan el ingreso estudiantil de personas pertenecientes a distintos grupos étnico/raciales. Dada la marginación social en el que se encuentran sus pueblos y comunidades, estas acciones afirmativas resultan adecuadas para impulsar en lo inmediato el acceso a la educación superior de personas indígenas o afrodescendientes. Es recomendable para las IES tomar como referente los distintos mecanismos que cada institución emplea para lograr esto, de modo que sirvan de base para crear un diseño adecuado a cada institución según el contexto lo requiera.

## COMENTARIOS FINALES

Las recomendaciones aquí vertidas tienen un carácter lo suficientemente general para que puedan ser adaptadas a las particularidades de cada institución. Los procesos de modificación normativa que involucran varían en función de la estructura jurídica institucional. En el caso de las instituciones públicas será importante una adecuación aún más pronta del marco jurídico a efecto de que esté en una mayor consonancia con el marco internacional de derechos humanos, cuyas disposiciones se ven reflejadas, en gran medida, en las recomendaciones aquí planteadas. La mayor celeridad con que requieren hacer esto en contraste con las instituciones privadas, se debe a que las y los funcionarios que trabajan en ellas, en tanto servidores públicos, están particularmente obligados a garantizar el cumplimiento de las obligaciones jurídicas contraídas por el Estado al suscribir los instrumentos internacionales de derechos humanos. Esto no implica que las instituciones privadas estén exentas de este deber, pues todas y todos los integrantes de la sociedad, personas físicas y personas morales, están constreñidos a regirse por el respeto a los derechos fundamentales de las personas y, las instituciones de educación, además, tienen el deber de promoverlos adecuadamente. Esto debe constituir una prioridad tanto para IES públicas como privadas.

Por otra parte, es definitorio para el trayecto que se sigue para la adecuación de las normas, el nivel de autonomía con que cuente la IES. En el caso de las instituciones

privadas este factor no entra en juego, pues deben regirse por las disposiciones legales que en materia de educación promulgue el Estado. En tanto se adecuen a ellas pueden hacer innovaciones normativas que les permitan alcanzar con mayor eficiencia los fines de inclusión social. Con independencia de ello, si está en su interés incidir de manera más profunda en las transformaciones que en ese sentido se impulsen desde la educación superior, pueden diseñar estrategias de cabildeo con las autoridades estatales para que se hagan modificaciones al marco jurídico estatal que favorezcan la inclusión en razón de los marcadores de diferencia que contempla MISEAL.

Son las instituciones públicas las que pueden o no estar dotadas de autonomía. En el caso de las IES de MISEAL, todas cuentan con este rasgo, siendo el caso de las sedes de FLACSO uno de autonomía restringida, en tanto se rigen fundamentalmente por la normatividad de FLACSO como organismo internacional y en función de ese marco jurídico pueden hacer adecuaciones pertinentes a sus normas internas. Se insiste en que, con independencia de que debe existir una adecuación a lo dispuesto por instancias normativas superiores, las y los representantes de cada Sede pueden gestionar modificaciones que favorezcan la inclusión social, empleando para ello los canales de cabildeo necesarios con los actores directamente involucrados en los procesos de adecuación normativa.

Las instituciones que gozan de plena autonomía tienen amplias posibilidades de implementar modificaciones - de acuerdo a lo sugerido en este apartado - de manera más expedita que el resto, pues son competentes para definir las normas para su propia organización y tienen la facultad de administrar, conforme lo consideren más conveniente, los recursos presupuestales que se les asignan. Esto no significa que sea un camino fácil el de la modificación normativa, ya que independientemente de las condiciones bajo las que se desarrolle implica una relativamente larga sucesión de etapas para lograr solidez -investigación de campo para identificar las características y necesidades de los sectores a los que irá dirigida la norma, selección de técnicas adecuadas de diseño legislativo, involucramiento de especialistas en diversas disciplinas para lograr la pertinencia de la norma según se requiera, y muchos momentos más- y la inversión de recursos de diversa clase -de tiempo, económicos, técnicos, etc.-. Sin embargo, siendo autónomas las instituciones, se cuenta de inicio con el entusiasmo y el compromiso de las autoridades encargadas de impulsar y llevar a buen fin este importante proceso, expresados a través de la suscripción del Convenio para ser parte de este proyecto. En el caso de las instituciones no autónomas el compromiso es

igualmente elevado, no obstante, su reto es transmitirlo a aquellos actores externos a la institución de quienes depende que se logren las adecuaciones normativas necesarias, pues de la conjunción de voluntades y esfuerzos se logrará de la manera más exitosa la realización de este proceso para impulsar la inclusión social.



RECOMENDACIONES: HACIA LA INCLUSIÓN Y EQUIDAD EN LAS INSTITUCIONES  
DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA: APROXIMACIONES CRÍTICAS A SU  
NORMATIVIDAD

© 2014 Proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina – MISEAL

© Bertha González Zárate, Luz Adriana Arreola Paz, Marath Bolaños López, Ligia Arana García, Ana Victoria Portocarrero Lacayo, autores/as;

Contacto  
Coordinación MISEAL  
Instituto de Estudios Latinoamericanos  
Freie Universität Berlin  
Rüdesheimer Str. 54-56, 14197 Berlín  
Tel.: +49 (030) 838 55109  
Fax: +49 (030) 839 55464  
contacto@miseal.org  
www.miseal.net