

Impulsando una universidad inclusiva. *Plan de Inclusión y Diversidad en las Universidades Catalanas (PIDUC)*

Promoting an inclusive university. *Plan for Inclusion and Diversity in Catalan Universities (PIDUC)*

Rebeca Zapata-Guardiola; Marta Batalla-i-Calavia; Elisabet Guillemat-Marrugat

Citació recomendada:

Zapata-Guardiola, Rebeca; Batalla-i-Calavia, Marta; Guillemat-Marrugat, Elisabet (2025). "Impulsando una Universidad Inclusiva. *Plan de Inclusión y Diversidad en las Universidades Catalanas (PIDUC)* [Promoting an Inclusive University. *Plan for Inclusion and Diversity in Catalan Universities (PIDUC)*]]. En: Dinu, N. R.; Baiget, T. (eds.). *Divulgación, Transferencia e Impacto Social de la Ciencia*. Granada: Ediciones Profesionales de la Información. ISBN: 978-84-125757-2-9
<https://doi.org/10.3145/codi2025/026>



Rebeca Zapata-Guardiola

Generalitat de Catalunya
Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement
Departament de Recerca i Universitats
Via Laietana, 2
08003 Barcelona, España
rebecazapata@gencat.cat



Marta Batalla-i-Calavia

Generalitat de Catalunya
Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement
Departament de Recerca i Universitats
Via Laietana, 2
08003 Barcelona, España
martabatalla@gencat.cat



Elisabet Guillemat-Marrugat

Generalitat de Catalunya

Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement

Departament de Recerca i Universitats

Via Laietana, 2

08003 Barcelona, España

eguillemat@gencat.cat

Resumen

La transferencia del conocimiento es un proceso clave para lograr sociedades transformadoras, innovadoras, justas y plurales. El Departamento de Investigación y Universidades de la Generalitat de Catalunya apuesta por una generación del conocimiento, en que a la evidencia científica producida por el sistema del conocimiento catalán se una el conocimiento aportado por la sociedad. A través de entidades sociales organizadas, la participación ciudadana y las experiencias en primera persona, el conocimiento y la visión aportadas son claves para entender y elaborar estrategias y políticas públicas transformadoras con impacto social positivo. El *Plan de Inclusión y Diversidad en las Universidades Catalanas (PIDUC)* es un ejemplo de política pública nacido de la transferencia del conocimiento y generado a partir de un enfoque multiactor con el propósito de lograr universidades inclusivas libres de discriminación. En definitiva, lograr, a partir del conocimiento, un impacto social relevante y positivo en la comunidad universitaria catalana.

Palabras clave

Inclusión; Diversidad; No discriminación; Igualdad de oportunidades; Universidad inclusiva; Accesibilidad universal; Interseccionalidad; Perspectiva de género; Diversidad religiosa; Diversidad cultural; Bienestar emocional; Salud mental; Transferencia del conocimiento; Políticas públicas; Impacto social.

Abstract

Knowledge transfer is a key process for achieving transformative, innovative, equal, and plural societies. The *Department of Research and Universities* of the *Government of Catalonia* supports a knowledge generation model where scientific evidence produced by the Catalan knowledge system is combined with knowledge provided by society. Through organized social entities, citizen participation, and first-hand experiences, the knowledge and vision offered are crucial for understanding and developing transformative public strategies and policies with a positive social impact. The *Plan for Inclusion and Diversity in Catalan Universities (PIDUC)* is an example of a public policy born from the knowledge transfer generated through a multiactor approach, with the aim of creating inclusive universities free from discrimination. Ultimately, the main purpose is to achieve a relevant and positive social impact on the Catalan university community through knowledge.

Keywords

Inclusion; Diversity; Non-discrimination; Equal opportunities; Inclusive university; Universal accessibility; Interseccionalidad; Gender perspective; Religious pluralism; Cultural diversity; Emotional wellbeing; Mental health; Knowledge transfer; Policy transfer; Public policies; Knowledge transfer; Societal impact.

1. Introducción

El siglo XXI ha traído grandes transformaciones en el ámbito social, económico y ambiental, que han afectado profundamente todas las esferas de la vida cotidiana, incluidas las universidades. Estas instituciones, como elementos fundamentales en el sistema de conocimiento, están directamente influidas por estos cambios globales, lo que las obliga a adaptarse para mantener su relevancia en una sociedad cada vez más plural, diversa y digital. En este contexto, los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* de las *Naciones Unidas*, especialmente aquellos relacionados con la salud, la educación de calidad, la igualdad de género, la reducción de desigualdades y la justicia, adquieren una importancia crucial para las universidades, que deben integrarlos en sus políticas para contribuir a un futuro más justo y sostenible.

La visión de una universidad inclusiva, permeable y abierta a toda la sociedad queda reflejada en la *Declaración Mundial para la Educación Superior en el Siglo XXI* de la *UNESCO* de 1998, donde se destaca la importancia de la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior.

Las universidades deben garantizar ese acceso igualitario promoviendo entornos inclusivos que consideren todas las diversidades y situaciones personales. Esto implica una responsabilidad de acompañar constantemente a toda la comunidad universitaria, especialmente a aquellas personas con necesidades específicas. En la actualidad, un tercio del alumnado universitario europeo señala haber sufrido experiencias discriminatorias (**Hauschildt et al.**, 2024). Asimismo, la tasa de inclusión de estudiantes universitarios con discapacidad oscila entre el 6% y el 37% (ídem). En concreto, en España, el acceso a estudios universitarios de este colectivo se sitúa en el 1,6% (*Fundación Universia*, 2023).

En Cataluña, la *Ley de Universidades (Ley 1/2003, 2003)* y la reciente *Ley Orgánica del Sistema Universitario (Ley 2/2023, 2023)* refuerzan este compromiso con la igualdad y la inclusión en el ámbito universitario. Esta legislación subraya la necesidad de adoptar medidas que aseguren la accesibilidad, la retención y los ajustes razonables en las universidades, con el objetivo de garantizar una educación inclusiva de calidad. Paralelamente, se ha aprobado la *Ley de la Ciencia de Cataluña (Ley 9/2022, 2022)*, que incorpora la perspectiva de género e inclusión en el sistema de investigación y conocimiento.

Para fortalecer estas políticas de inclusión y diversidad, el Gobierno de la *Generalitat de Catalunya*, a través del *Consejo Interuniversitario de Catalunya*, ha impulsado la creación de la *Comisión de Compromiso Social y Comunitario (CCSiC)*.

Esta comisión trabaja para garantizar la igualdad de oportunidades y fomentar la cohesión social dentro del sistema universitario catalán, con especial atención a los colectivos vulnerables. Así mismo, el *Departamento de Investigación y Universidades (DREU)* ha creado la *Dirección General de Transferencia y Sociedad del Conocimiento (DGTSC)*, que apoya programas y acciones con impacto social, reforzando así el compromiso con la inclusión y la diversidad en las universidades y centros de investigación del sistema de conocimiento catalán.

2. Metodología

En el seno de la *Comisión de Compromiso Social y Comunitario (CCSiC)* se ha creado un grupo motor de trabajo, formado por personas técnicas especializadas de las universidades catalanas bajo la coordinación de la *DGTSC* del *Departamento de Investigación y Universidades*, para evidenciar las necesidades de inclusión, el respeto a la diversidad y la no discriminación en la comunidad universitaria, y diseñar una política pública que dé respuesta a las necesidades identificadas.

Para ello se ha recurrido a un enfoque multiactor (ilustración 1), en el que se ha tenido en cuenta a la comunidad científica, la Administración pública y la sociedad organizada, y se ha empleado una metodología cualitativa a partir de la aplicación de dos técnicas: la revisión bibliográfica y la investigación participativa.

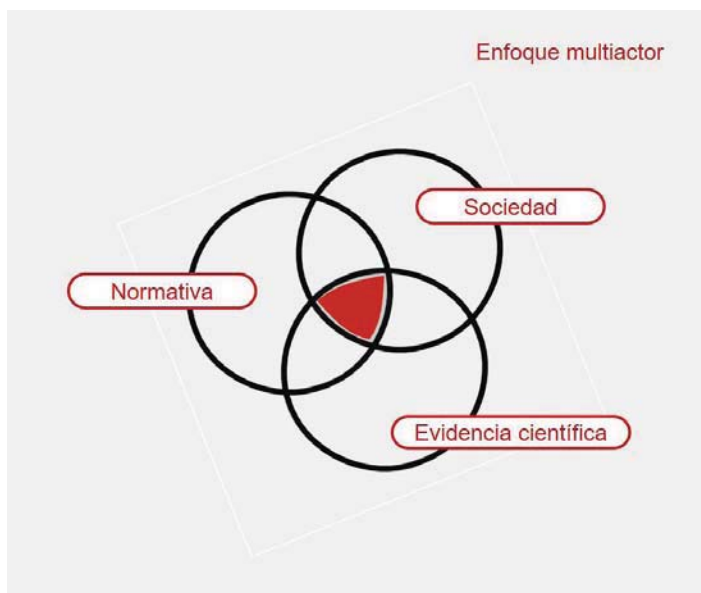


Ilustración 1.
Representación gráfica del
enfoque multiactor

El acceso a material documental ha permitido revisar las directrices y normativa de las distintas administraciones públicas a nivel europeo, nacional y autonómico más relevantes, lo que ha facilitado la comprensión del marco legal actual al que deben alinearse las políticas de las universidades, también se ha examinado la literatura y producción científica, la cual ha aportado datos objetivos sobre el estado de la cuestión.

El método de investigación participativa, un proceso dinámico y de co-creación, se ha diseñado a partir de la metodología “siento, pienso, actúo”, que promueve el dialogo, la reflexión y acción conjunta de las personas participantes para abordar problemáticas desde un enfoque holístico integrador del aprendizaje y que se basa en la pedagogía crítica de Paulo Freire (**Ocampo**, 2008). Esta metodología supone un intercambio de saberes sobre aspectos cognitivos, y también sensitivos, subjetivos y afectivos, es decir, desde las emociones y los sentimientos (**Abarca-Alpízar**, 2016) que nos ayudan a comprender las propias necesidades y las del entorno mediante la escucha activa y la empatía (**Rosenberg**, 2000) permitiendo aumentar el autoconocimiento de los participantes, facilitar la comunicación y generar opciones alternativas a las situaciones planteadas.

Las personas participantes en el proceso son personas expertas en el ámbito de la inclusión y la diversidad y se han agrupado en tres grupos: personas del entorno universitario (PDI, PTGAS, representantes del alumnado), personal de la Administración pública y personas de colectivos con mayor riesgo de sufrir discriminación en cualquiera de los ejes de desigualdad (**Hill-Collins**, 2017).

El proceso participativo ha contado con dos fases. En la primera fase se ha empleado el método *Delphi* simplificado, en el que se ha utilizado el juicio de personas expertas considerando las respuestas a un cuestionario online abierto adaptado a los 3 grupos donde, a partir de la descripción de una experiencia personal vivida en el ámbito universitario, han reflexionado sobre la situación de vulnerabilidad y la perspectiva de inclusión, igualdad de trato y respeto a las diversidades.

En la segunda fase se ha utilizado la herramienta del grupo focal. A partir de tres dinámicas grupales, se han analizado los resultados de los cuestionarios, se ha realizado una primera aproximación a cómo dar respuesta a conflictos comunes y, finalmente, se han trabajado situaciones y propuestas de acción para localizar elementos de consenso y sinergias desde una óptica interseccional.

3. Resultados

El análisis de la revisión bibliográfica y de la investigación participativa ha permitido identificar los distintos momentos críticos y los ámbitos de mayor vulnerabilidad dentro de la comunidad universitaria que requieren actuaciones prioritarias centradas en el abordaje de la inclusión, el respeto por la diversidad y la garantía de igualdad de trato y no discriminación.

Esta diagnosis ha servido de base para el diseño y elaboración de una política pública de consenso. Una de las primeras actuaciones, dirigida a promover la inclusión y la diversidad en las universidades catalanas y dar respuesta a las necesidades identificadas, ha sido elaborar un plan de inclusión orientador que

guíe y asista a las universidades catalanas con la finalidad primordial de garantizar la inclusión y la atención a la diversidad dentro del sistema universitario.

El *Plan de Inclusión y Diversidad en las Universidades Catalanas (PIDUC)* es el documento de naturaleza política y de consenso co-creado con la comunidad universitaria, la Administración y la sociedad organizada que orienta las actuaciones del sistema en 6 ejes prioritarios que responden a los ámbitos y temáticas de interés (tabla 1).

Tabla 1. Ejes de actuación prioritarios identificados en el *Plan de Inclusión y Diversidad de las Universidades Catalanas (PIDUC)*

Eje 1	Transición hacia la comunidad universitaria
Eje 2	Cultura inclusiva y diversa
Eje 3	Acogida, acompañamiento y participación en la vida universitaria
Eje 4	Accesibilidad y diseño universal en todos los ámbitos
Eje 5	Transición hacia el mercado laboral
Eje 6	Coordinación y establecimiento de un marco común de actuaciones

Los objetivos estratégicos y específicos que se plantean para cada eje de actuación responden a las necesidades actuales detectadas de manera global y que requieren la articulación de medidas prioritarias para garantizar una universidad inclusiva y diversa. En total, se han definido 15 objetivos estratégicos, 39 objetivos específicos y más de 70 actuaciones orientadoras. Se apuesta por la incorporación de la perspectiva interseccional a todos los niveles, desde la que se promueva una cultura y una gobernanza inclusivas, fomentando la colaboración de equipos inclusivos y diversos, a la vez que se forma, informa y sensibiliza a la comunidad universitaria. Actuaciones todas ellas recogidas como positivas por expertos sobre las competencias del profesorado universitario en la atención a la diversidad (**Rangel-Baca**, 2021) y en la evaluación de la gestión de la inclusión en las universidades (**Solis-Grant et al.**, 2022).

El *Plan de Inclusión y Diversidad en las Universidades Catalanas*, con una vigencia de cuatro años (2024-2028), es un documento de consenso que actúa como hoja de ruta para que cada una de las doce universidades catalanas focalice sus esfuerzos, desde una perspectiva interseccional, hacia las necesidades actuales en materia de inclusión y respeto a la diversidad, para promover la igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación, a la vez que fomente el bienestar emocional y la salud mental de la comunidad universitaria. Todo ello articulado en el marco operativo de cada universidad, en el que se establezcan las acciones más adecuadas para alcanzar los objetivos prioritarios, con la intensidad de recursos, el modelo organizativo y la temporalidad que estimen oportunos.

Las universidades catalanas se rigen por el principio de autonomía universitaria reconocido constitucionalmente, como derecho fundamental (CE, 1978). Este derecho reconoce que cada universidad es depositaria del interés general de la educación superior, que asume la plena libertad de organización y funciona-

miento, con capacidad de autogobierno y cumple con el deber de rendir cuentas ante la sociedad en los términos establecidos por la ley.

La autonomía de las universidades garantiza la autonomía de gestión y administración de los recursos propios y, por tanto, permite a las universidades contar con la flexibilidad necesaria para responder a las demandas de un entorno en constante evolución. En este contexto, cabe esperar que cada universidad adopte, siguiendo las orientaciones del *Plan de Inclusión y Diversidad en las Universidades Catalanas (PIDUC)*, su propia estrategia para consolidar una educación superior de calidad, equitativa e inclusiva para todas las personas, siguiendo el ODS 4 de la Agenda 2030 de *Naciones Unidas*. Una universidad que mejora el acceso y la permanencia de las personas de la comunidad universitaria, que las acompaña en su camino por la universidad y que vela por aumentar el bienestar emocional de todas ellas.

El propósito principal del *PIDUC* es el de orientar la transformación de las universidades para lograr una universidad libre de discriminación y con igualdad de trato y no discriminación para todas las personas. Universidades que desde el respeto y la inclusión de la diversidad sean capaces de generar un conocimiento y talento transformador e innovador.

4. Conclusiones

La generación de conocimiento a partir de la evidencia científica, el entorno social, las entidades y grupos organizados, y teniendo en cuenta la normativa y legislación de referencia, constituye un proceso clave para el desarrollo de políticas públicas efectivas. Este conocimiento, al ser generado con la participación de la sociedad misma, puede ser transferido a través de las políticas públicas y actuar como un vehículo para generar un impacto social tangible. Al transferir este conocimiento, no solo se beneficia la sociedad con soluciones adaptadas a sus realidades, sino que también se asegura un retorno directo a quienes han participado en la generación de dicho conocimiento. De esta manera, el ciclo se cierra, creando un modelo de retroalimentación en el cual las políticas públicas no solo resuelven problemas inmediatos, sino que también fortalecen el tejido social al reconocer y valorar la contribución de la comunidad en su conjunto.

En resumen, la transferencia del conocimiento en la esfera de la Administración pública se promueve a través de políticas públicas basadas en el conocimiento, generado con un enfoque multiactor, en las que se da importancia a la evidencia científica y al conocimiento y a las experiencias en primera persona de la sociedad. Este enfoque es esencial para generar políticas públicas con un impacto social alineado con los retos, las necesidades y las expectativas de la sociedad.

5. Referencias

Abarca-Alpízar, Flor (2016). La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica. *Ensayos Pedagógicos*, 11(1), 87-109.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5585469.pdf>

Constitución española (1978). BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Fundación Universia (2023). *VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español*, VV. AA.

Hauschildt, Kristina (ed.); **Gwosć, Christoph; Schirmer, Hendrik; Mandl, Sylvia; Menz, Cordelia** (2024). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Eurostudent 8 Synopsis of Indicators 2021–2024*. wbv Publikation. Bielefeld, Alemania.

Hill-Collins, Patricia (2017). The difference that power makes: Intersectionality and participatory democracy. *Investigaciones Feministas*, 8 (1), 19-39.

<https://www.springerprofessional.de/en/the-difference-that-power-makes-intersectionality-and-participat/16438642>

Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Catalunya. (DOGC, nº 3826, 20-02-2003, texto consolidado).

Ley 9/2022, de 21 de diciembre, de la ciencia (LCC). (DOGC, nº 9163, de 15-05-2024, texto consolidado).

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU). (BOE, nº 70, 23-03-2023, texto consolidado).

Ocampo-López, Javier (2008). Paulo Freire y la pedagogía del oprimido. *Historia de la Educación Latinoamericana*, (10), 57-72.

<https://www.redalyc.org/pdf/869/86901005.pdf>

Rangel-Baca, Adrián (2021). Percepción de los profesores universitarios sobre su competencia para la atención a la diversidad. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 25-44.

<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/575>

Rosenberg, Marshall B. (2000). *Comunicación no violenta: Un lenguaje de vida*. Gran Aldea Editores.

Solis-Grant, María-José; Espinoza-Parçet, Camila; Sepúlveda-Carrasco, Cristóbal; Pérez-Villalobos, Cristhian; Rodríguez-Núñez, Iván; Pincheira-Martínez, Cristian; Gómez-Varela, Juan-Pablo; Aránguiz-Ibarra, Daniela (2022). Inclusion at universities: Psychometric properties of an inclusive management scale as perceived by students. *PLoS one*, 17(1) e0262011.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262011>

Divulgación, Transferencia e Impacto Social de la Ciencia
ISBN: 978-84-125757-2-9