

**PLAN
d'equitat,
diversitat
i inclusió.**

2020 / 2024

U M F



Fundació Surt

SURT

EM
U

I

PLAN
d'equitat,
diversitat
i inclusió.

2020 / 2024



Coordinació:

Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports
Vicerectorat de Cultura
Unitat d'Igualtat
Àrea d'Atenció a l'Estudiant amb Discapacitat
Universitat Miguel Hernández d'Elx

Autores:

Miriam Solá García
Inés Bonet García
Surt. Fundació de Dones

Amb el suport de:

Laura Parés
Sara Castellví
Surt. Fundació de Dones

**Aprovat pel Consell de Govern de la UMH
(2020 / 03.61)**



1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

2. INTRODUCCIÓ

3. MARC CONCEPTUAL

3.1 El sistema sexe-gènere i l'heterosexualitat obligatòria

3.2 La perspectiva de drets de les persones amb discapacitat

4. MARC LEGAL

4.1 Igualtat de gènere i diversitat LGTBI

4.2 Inclusió de la discapacitat

5. OBJECTIUS Y METODOLOGIA DEL PLA DE EQUITAT, DIVERSITAT I INCLUSIÓ

5.1 Objectius del Pla

5.2 Metodología i procés d'elaboració del Pla

6. DIAGNÒSTIC

6.1 Compromís amb la igualtat, la diversitat y la inclusió

- 6.1.1 Estructura y funcions
- 6.1.2 Recursos econòmics
- 6.1.3 Instruments
- 6.1.4 Transversalitat
- 6.1.5 Accions de visibilitat i sensibilització
- 6.1.6 Accesibilitat, adaptacions i ajustos raonables
- 6.1.7 Percepcions

6.2 Comunicació inclusiva

- 6.2.1 Canals de comunicació existents
- 6.2.2 Accions acomplides
- 6.2.3 Percepcions

6.3 Discriminacions i violències

- 6.3.1 Recursos i instruments
- 6.3.2 Tipologia de demandes
- 6.3.3 Accions de visibilitat i sensibilització
- 6.3.4 Percepcions

6.4 Docència i investigació

- 6.4.1 Percepcions

7. PLA D'ACCIÓ I SEGUIMENT

7.1 Línies estratègiques del pla d'acció

8. APROBACIÓ I COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA

8.1 Seguiment i Avaluació del Pla d'Equitat, Diversitat i Inclusió de la UMH

8.2 Aprobació i Publicació del Pla d'Equitat, Diversitat i Inclusió de la UMH

9. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS, IMATGES I TAULES

9.1 Índex de figures

9.2 Índex de gràfics

9.3 Índex d'imatges

9.4 Índex de taules

PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

Els Estatuts de la nostra universitat inclouen dues qüestions a les quals aquest pla pretén donar una resposta holística i decidida: la integració (i. e. inclusió) de les persones amb discapacitat en tots els àmbits, i la no-discriminació de les persones pertanyents a la comunitat universitària. En aquest sentit, aquest pla fa una anàlisi de la situació actual sobre el tractament de la diversitat en la nostra comunitat universitària entorn de tres eixos de treball: la igualtat entre homes i dones de manera transversal (sense menyscar de les accions que arreplega el pla específic d'igualtat de la UMH), la diversitat i la discapacitat.

El I Pla d'equitat, diversitat i inclusió UMH (2020-2024) pretén ser un document viu que impulse un avanç qualitatiu en les polítiques inclusives de la nostra universitat. El seu desenvolupament coincideix amb el X aniversari de la creació de la Unitat d'Igualtat, en febrer de 2009. En aquest període de temps, s'han realitzat avanços i implantat mesures no sols **en pro de la igualtat efectiva entre homes i dones**, com a prova el I Pla d'igualtat (2015-2020), i que tindrà la seua continuïtat amb un II Pla (2021-2025), sinó en **el reconeixement de la diversitat** amb accions com l'aprovació del Protocol per al canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals (2017); en **l'atenció a la discapacitat**, com testifica l'aprovació de la Normativa per a la integració de persones amb discapacitat de la

UMH en 2007, i la consegüent creació de l'Àrea d'Atenció a l'Estudiant amb Discapacitat, ATED; i de manera conjunta, amb la posada en marxa del Punt d'Atenció i Visibilitat d'Igualtat i Diversitat UMH (2018).

Si bé les polítiques en matèria d'igualtat tenen un clar objecte d'intervenció i marc normatiu, les polítiques de diversitat, segon eix de treball del Pla, tenen un caràcter interseccional malgrat prendre en consideració el dret a la igualtat i a la no-discriminació, la salvaguarda de la dignitat i el dret a la integritat moral i a la intimitat de les persones, que arrepleguen les normes internacionals sobre drets humans i l'article 14 de la nostra constitució; o la recentment aprovada Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana. Parlem de diversitat quan ens referim a la pluralitat afectivosexual, de gènere, etnicocultural, religiosa, familiar, lingüística o funcional que compon la identitat col·lectiva de la comunitat UMH. En aquest sentit, la recent participació de la UMH en el projecte ADIM, un projecte europeu liderat per l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats amb l'objectiu de millorar en la implementació de bones pràctiques de diversitat i inclusió en el sector públic i privat, ha permés albirar necessitats fins ara no clarament identificades. Aquesta DIVERSITAT, en majúscules, és un segell distintiu del progrés de les societats actuals, i la comunitat universitària no pot estar-hi aliena. En una comunitat composta per professorat, personal investigador, personal d'administració i serveis, estudiantat, així com treballadors i treballadores externs, o persones visitants o usuàries dels nostres campus i serveis, el respecte a les diferències individuals (i col·lectives) ha de ser una postura institucional envers la societat de la qual la UMH és un reflex. Aquesta interseccionalitat ha sigut un dels principals reptes en l'elaboració d'aquest pla, que ha tractat d'arreplegar inquietuds, necessitats i sensibilitats de diferents col·lectius.

I com a tercer eix del Pla trobem la discapacitat. Conscients del debat social sobre el col·lectiu que ens ocupa, emprant-se a vegades el terme de diversitat funcional referent a això, la UMH l'aborda en el marc de la Convenció dels

drets de les persones amb discapacitat de les Nacions Unides, ratificada per Espanya en 2008. Aquest pla pretén ser un esperó per a avançar en els postulats de l'esmentada normativa per a la integració de l'estudiant amb discapacitat de la UMH de 2007, i anar cap a polítiques més inclusives i proactives sense oblidar el germen que arrepleguen els Estatuts de la nostra universitat: la igualtat d'oportunitats de totes les persones que la componen. En aquest sentit, ser INCLUSIU implica anticipar-se a les necessitats de les PERSONES, responent a reptes emergents com el disseny universal d'aprenentatge.

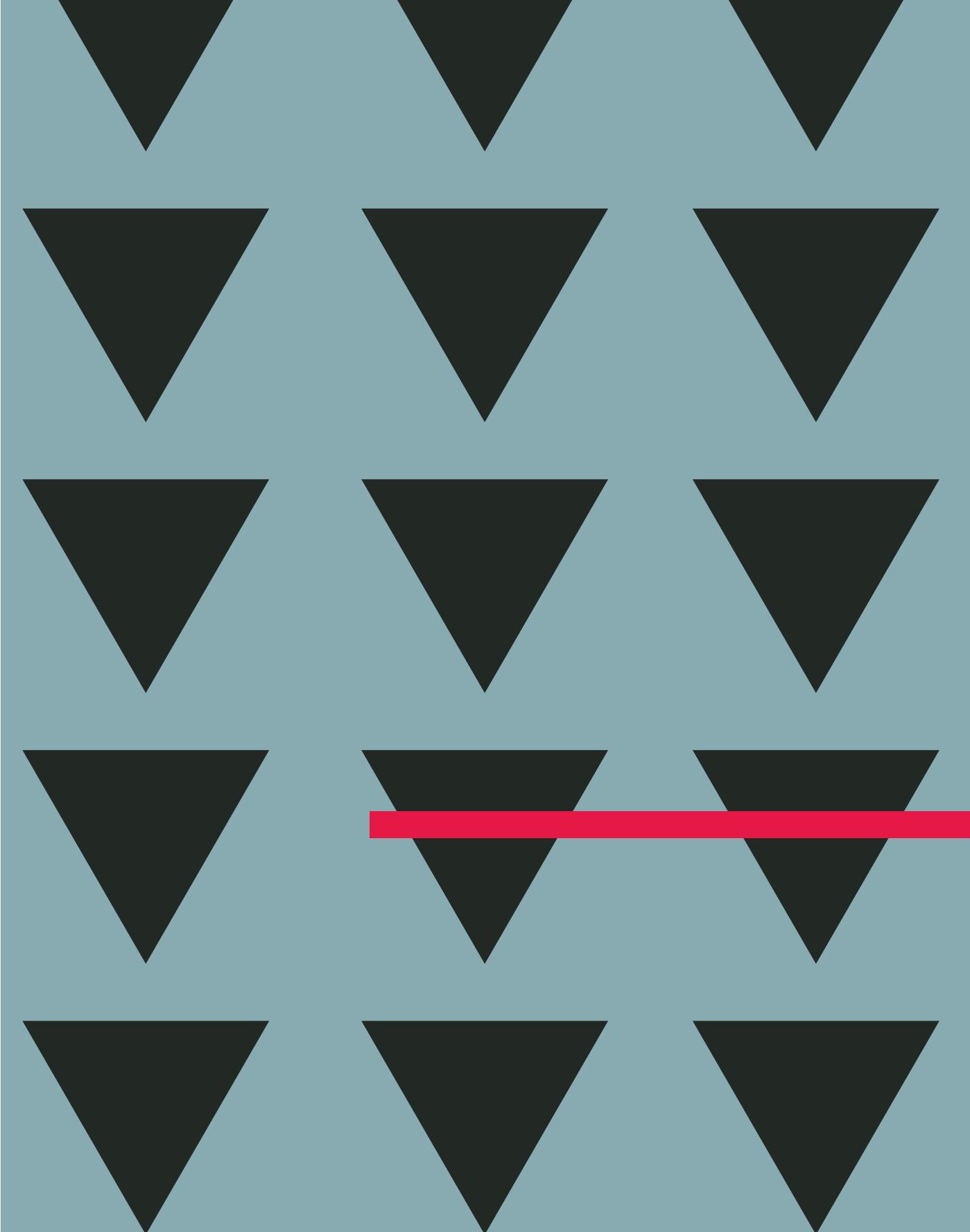
El Pla s'alinea a més amb l'aposta que la UMH està fent envers l'Agenda 2030 i els objectius de desenvolupament sostenible (ODS). Com bé és sabut, els ODS representen un nou pacte universal, un contracte social global, en què totes les societats, sense excepció, han d'escometre les transformacions necessàries, adaptades a la seua realitat, per a aconseguir un futur comú de prosperitat i sostenible. Més concretament, i com a institució d'educació superior, el Pla es vincula a l'ODS #4, en el qual s'aspira a "proporcionar una educació equitativa i inclusiva de qualitat i oportunitats d'aprenentatge per a tots i totes".

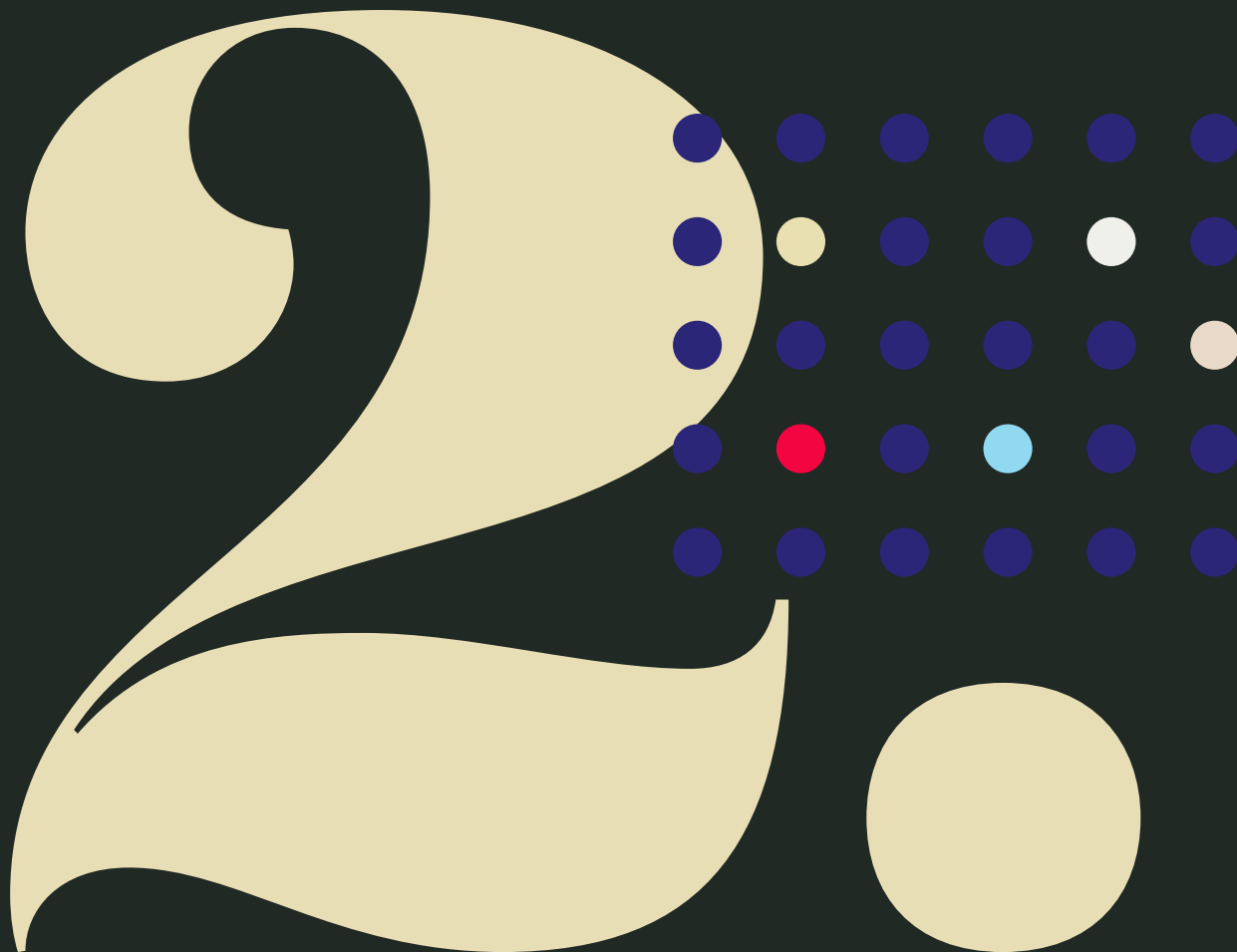
Aquest pla ha sigut elaborat gràcies al conveni subscrit per a l'annualitat 2019 entre la UMH i la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives de la Generalitat Valenciana. Gràcies a la Fundació Surt, entitat responsable del treball de camp i elaboració tècnica de l'informe, la UMH disposa d'un document amb dues dimensions d'un gran valor estratègic i social. D'una banda, es compta amb un precís diagnòstic de la situació actual de la UMH en la matèria, mitjançant un procés participatiu i interactiu, que ha inclòs recopilació d'evidències i indicadors, entrevistes en profunditat a agents clau i qüestionaris respostos per la comunitat universitària. D'altra banda, planteja un pla d'actuació en quatre línies estratègiques, amb els seus corresponents objectius: L1 Compromís amb la igualtat en la diversitat i la inclusió; L2 Comunicació inclusiva; L3 Acció contra les discriminacions i les violències; i L4 Equitat, diversitat i inclusió en la docència i investigació.

Gràcies a tot l'EQUIP de persones participants en aquest pla, així com a totes les persones de la comunitat universitària, ja que sense la seua ajuda i participació no hauria sigut possible elaborar-lo ni serà efectiu implementar-lo.

Juan José Ruiz Martínez

Rector de la UMH





INTRODUCCIÓ

Estan els espais universitaris lliures de violències masclistes o LGTBIfòbiques? Les persones amb alguna mena de diversitat funcional se senten segures i respectades en aquests espais? Estan preparats els lavabos o vestidors de les instal·lacions universitàries perquè les persones no binàries o que estan en transició de gènere se senten còmodes? Quines barreres físiques i mentals es troben aquelles persones que tenen altres corporalitats i mobilitats? Les comunicacions de la Universitat combaten la invisibilitat i aborden la diversitat des d'una mirada oberta i sense reproduir estereotips? Els continguts docents estan adaptats i són accessibles per a les persones amb discapacitat? Quin és el nivell d'inclusió de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi i en la investigació?

La incorporació de l'equitat en les universitats és clau per diferents motius: afavoreix la creació d'una universitat inclusiva, genera un entorn laboral i d'aprenentatge equitatiu, respectuós i segur, promou una docència i investigació que contribueixen a fer conscients les discriminacions existents i a obrir nous marcs culturals i fomenta una comunitat universitària lliure i inclusiva.

Amb l'objectiu de dotar-se **d'un instrument per a definir les estratègies per a la promoció de l'equitat¹ en el funcionament de la institució**, des de la Universitat Miguel Hernández (Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports, i Vicerectorat de Cultura), es proposa l'elaboració del ***I Pla d'equitat, diversitat***

¹ Al llarg del document s'empren els termes *igualtat* i *equitat* atès que encara que l'equitat fa al·lusió a una igualtat *efectiva* o *real*, en la normativa existent s'empren la paraula *igualtat* i, per tant, en parlar de polítiques s'empren aquest terme.

i inclusió. Un pla que parteix de la voluntat que les polítiques d'igualtat i atenció a la diversitat universitàries adopten **una mirada àmplia que tinga en compte les diferents discriminacions** o eixos d'opressió. Més concretament, el pla es proposa **abordar els eixos de gènere** (sense menyscar el Pla d'Igualtat de la UMH, com a eix transversal i interseccional), **LGTBI i discapacitat**.

A escala conceptual, es tracta de posar en relleu que **les polítiques d'igualtat de gènere, les polítiques LGTBI i les polítiques d'inclusió de la discapacitat com d'altres col·lectius comparteixen un mateix objectiu: erradicar desigualtats estructurals**. Per exemple, en el cas concret de les polítiques de gènere o igualtat efectiva entre dones i homes, com assenyala Lucas Platero, actualment, en els feminismes “existeix un debat crucial sobre **la intersecció de les crítiques a l'heterosexualitat obligatòria i les normes sobre els cossos capaços**” (Platero, 2013)². El capacitisme, en aquest sentit, és un concepte polític que designa una organització social que es basa en la creença que hi ha unes capacitats que són més valuoses que unes altres i que, per tant, hi ha cossos que són millors que uns altres. Al mateix temps que, també afirma Platero, el capacitisme es conforma a partir d’“una noció medicalitzada del cos normal i un patró de bellesa normativa que és central per a les nostres societats capitalistes, que descansa sobre l'heterosexualitat obligatòria i els valors occidentals del que és acceptable, que inclouen al seu torn nocions racistes i de classe sobre el cos” (2013). **El sistema sexe-gènere no es pot entendre sense tindre en compte l'heterosexualitat obligatòria**. I, al mateix temps, tant el gènere com la diversitat sexual també **es relacionen amb la diversitat funcional**. De la mateixa forma, la diversitat sexual i la diversitat funcional es plasmen a través del sistema sexe-gènere vigent.

² Platero, Raquel (Lucas) (2013). “Críticas al capacitismo heteronormativo: queer críps”. En Solá, Miriam i Elena, Urko (coomp.). *Transfeminimos. Epistemes, fricciones y flujos*. Txalaparta, Tafalla.

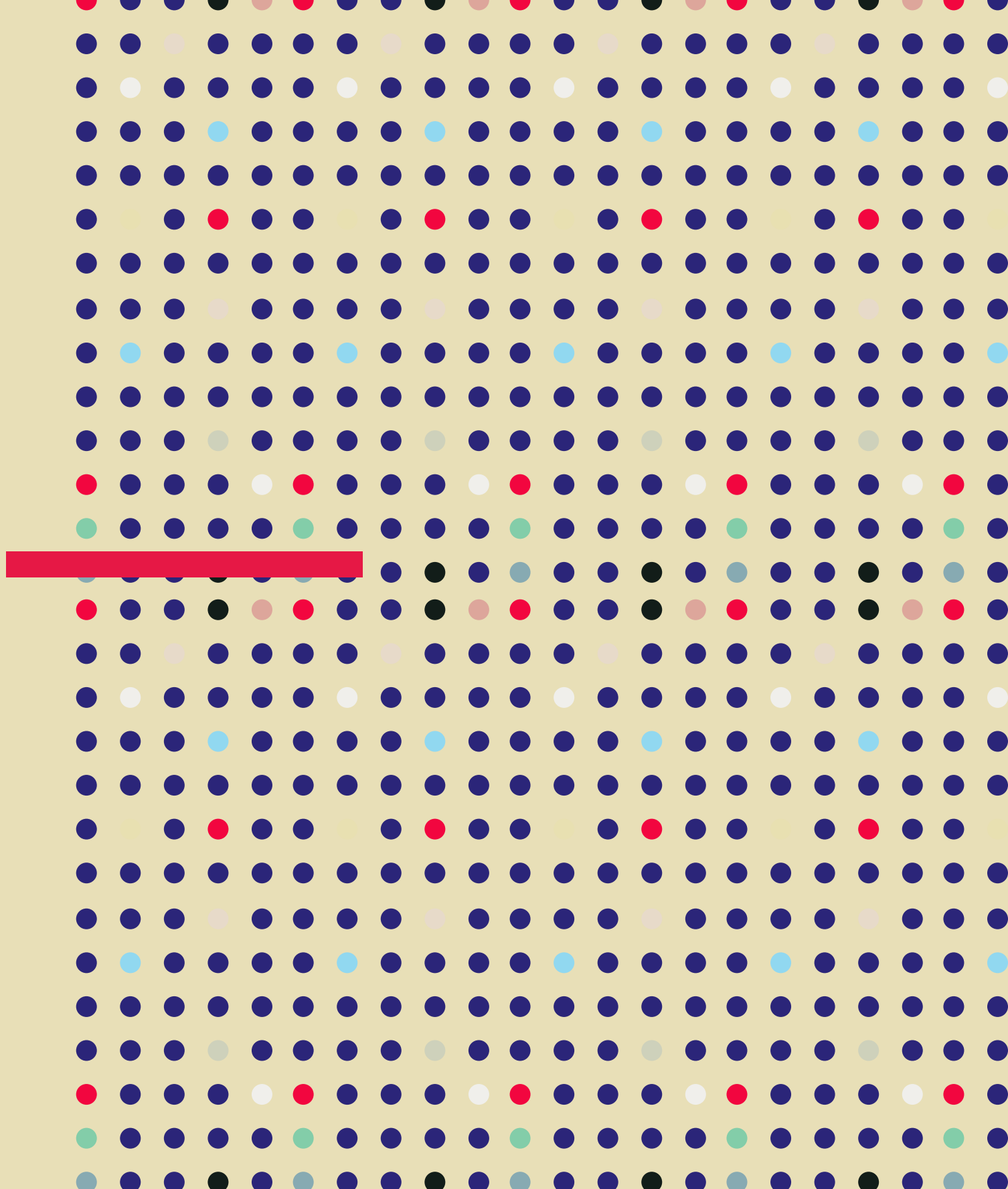
A pesar que en el pla teòric la perspectiva interseccional està molt desenvolupada, **l'experiència pràctica en el disseny i la implementació de polítiques d'igualtat interseccionals és molt escassa**. En l'àmbit universitari, la major part dels plans d'igualtat que en les últimes dècades s'han elaborat en diferents universitats del context espanyol, acostumen a abordar el gènere com a principal o únic eix de desigualtat i, llevat d'excepcions, no presten pràcticament atenció a altres desigualtats. Ampliar la definició de les polítiques d'igualtat, implica plantejar que diferents eixos de discriminació es relacionen entre si, i **apostar per aquesta intersecció no sols en el pla teòric, sinó en el disseny, la planificació i la implementació de les polítiques universitàries**.

No obstant això, la incorporació de la diversitat LGTBI i la inclusió de la discapacitat és només un primer pas. L'abast es podria (i s'hauria de) continuar ampliant a altres eixos com la classe, la procedència, la *raça*, la cultura o la religió, encara més ignorats en les polítiques d'igualtat universitàries, que escapen, en principi, a les pretensions d'aquest pla, però que també haurien d'estar en les agendes de polítiques universitàries en la matèria. Perquè les persones que integren la comunitat universitària s'enfronten al masclisme, la LGTBIfòbia i el capacitisme, però també al classisme, el racisme o la islamofòbia. Les persones, i les seues interaccions socials, són molt més complexes que el seu gènere, fins i tot que la seua orientació o identitat sexual. Però la realitat és que, en termes generals, els serveis no estan preparats, tampoc hi ha instruments metodològics amb aquest enfocament, ni suficients recursos tècnics i econòmics per a abordar aquest grau de complexitat adequadament.

A més, la incorporació d'una mirada àmplia en les polítiques d'igualtat i l'elaboració de plans o un altre tipus d'instruments que incloguen diferents eixos de discriminació, **és un repte polític i metodològic**. Polític perquè es tracta de trobar la manera d'abordar les necessitats i afavorir les oportunitats de les persones sense que es donen noves jerarquies. En aquest cas, **sense que les especificitats de gènere, les especificitats del col·lectiu LGTBI o de les persones amb discapacitat queden diluïdes** o no prou representades.

Al mateix temps, és un repte metodològic perquè implica elaborar una eina —un pla que incloga tres eixos d’opressió i tres perspectives— a través de la qual es puguin arreplegar i sistematitzar un conjunt de pautes necessàries per a superar aquestes desigualtats de forma interseccional mitjançant accions concretes. I és un repte metodològic també perquè és **un exercici innovador**, ja que pràcticament, i com es veurà en l’apartat del marc legal, **no hi ha referents de legislacions que siguin interseccionals**, ni experiències del fet que incloguen la perspectiva d’igualtat en la diversitat i, per tant, la perspectiva sexe-gènere respecte a la diversitat LGTBI i la inclusió de la discapacitat. Però també és un repte més que necessari, ja que aquests tres enfocaments adquireixen una major efectivitat en el moment en què es creuen: cal respondre a la complexitat de la realitat social i a les seues interseccions.

En definitiva, la universitat ha de ser un espai per a tothom. Per a **garantir els drets de totes les persones a gaudir d’una universitat** plenament inclusiva, cal implementar canvis i desenvolupar polítiques innovadores i que siguin realment transformadores. Es tracta de contribuir a construir universitats (i societats) més justes i equitatives. La tasca és ingent, però urgent per a no deixar ningú fora. No queda més que assumir els reptes i preparar-nos per a respondre-hi.



MARC CONCEPTUAL

Tal com s’ha esmentat en la introducció, el present pla parteix de la voluntat d’ampliar l’abast de les polítiques d’igualtat universitàries per a incorporar també la diversitat sexual i de gènere i la inclusió de la discapacitat. Per tant, aquest apartat aporta, d’una banda, el marc teòric a partir del qual es conceptualitzen les polítiques d’igualtat de gènere i LGTBI i, per un altre, el marc conceptual de les polítiques de diversitat funcional o discapacitat.

3.1 El sistema sexe-gènere i l’hetero- sexualitat obligatòria

El sistema sexe-gènere no es pot entendre sense tindre en compte l’heterosexualitat obligatòria, alhora que la diversitat sexual es plasma a través del sistema sexe-gènere vigent. Aquest ordre de gènere encasella les persones en rígides pautes que limiten el que significa ser “dona” o “home” en una determinada societat (quant a desitjos, comportaments, actituds, competències, etc.). Els models de feminitat i masculinitat fan que les opcions hegemòniques disponibles siguin binàries, en oposició i jeràrquicament ordenades. A través d’aquesta jerarquia, la masculinitat ocupa un lloc de major reconeixement

cultural i social respecte a la feminitat i això fa que **dones i homes tinguen un accés desigual tant a drets com a recursos** (econòmics, polítics, simbòlics).

El sistema sexe-gènere genera també exclusions estructurals cap a les persones amb una sexualitat o un gènere no normatiu. Aquest sistema se sosté sobre la base de l'heterosexualitat obligatòria que regula l'organització de recursos i treballs. Cap sistema productiu té la capacitat de reproduir-se a si mateix, per la qual cosa es necessita la divisió sexual del treball, que s'assenta sobre la família nuclear i l'heterosexualitat obligatòria, per a fer-ho.

Per tant, el sistema sexe-gènere és un sistema patriarcal i heterosexista: l'eix de discriminació i exclusió de gènere (l'ordre jeràrquic entre homes i dones) es creua amb l'eix de discriminació i exclusió de la sexualitat (que sanciona les persones que se n'ixen de les pautes imposades quant a l'orientació sexual). D'ací sorgeixen les discriminacions cap a les persones LGTBI que tenen les seues arrels en la cultura, la ideologia, les institucions polítiques i socials així com en els sistemes econòmics.

Des del paradigma de la diversitat sexual i de gènere, a més, la mirada esdevé més àmplia i complexa: les normes sexuals i de gènere afecten el conjunt de la ciutadania. De la mateixa manera, la visibilitat i la promoció de les llibertats sexuals i de gènere no beneficia exclusivament les persones LGTBI en concret, sinó que contribueix a construir una societat més justa i igualitària per a totes i tots.

3.2 La perspectiva de drets de les persones amb discapacitat

els enfocaments actuals sobre la discapacitat, basada en la perspectiva de drets humans, trenquen amb la forma tradicional, de tall més biologicista, assistencialista o individualista en l'abordatge de la discapacitat. Segons el model de drets, **la discapacitat és un fet social més i una realitat universal**. S'assumeix que la discapacitat no és un atribut que diferencia una part de la població d'una altra, sinó una **característica intrínseca de la condició humana**. Per tant, les persones amb discapacitat són titulars dels mateixos drets i llibertats que qualsevol altra persona i han de tindre l'accés a exercir-los en igualtat de condicions i en absència de qualsevol mena de discriminació.

No obstant això, la realitat social posa de manifest la persistència d'un conjunt de barreres físiques, socials i culturals. Des de la perspectiva de drets, aquestes **barreres i limitacions no s'entenen com a problemes individuals sinó com a desigualtats socials** derivades d'una estructura i un ordre social desigual que afecta diferents esferes de la vida de les persones amb discapacitat: família, àmbit educatiu i laboral, habitatge, oci, relacions sexoafectives, etc.

En el context anglosaxó s'usa el terme **capacitisme**³ per a designar aquest **ordre social**. Es tracta d'un concepte polític que permet assenyalar una **organització social basada en la creença que hi ha unes capacitats que són més valuoses que unes altres** i que, per tant, hi ha cossos que són millors que uns altres. En el context espanyol, durant el Fòrum de Vida Independent (2005), Javier Romañach Cabrer encunya el concepte de **diversitat funcional** amb la intenció de trencar amb aquest paradigma capacitista i donar pas a una **concepció de la discapacitat vinculada a la diversitat humana**, que advoque per una societat inclusiva, pensada i dissenyada per a fer front les necessitats diferencials de totes i tots (Palacios i Romañach, 2008)⁴. El terme diversitat funcional posa l'accent en com aquest ordre social capacitista divideix de manera binària els cossos, contraposant-los i jerarquitizant-los: “normals” i “anormals”, “capacitats” i “discapacitats”, “vàlids” i “minusvàlids”.

³ *Capacitisme* (es tradueix l'anglès *ableism* i també *able-bodiedness*) és un terme que permet assenyalar la formació d'estereotips, prejudicis i actituds negatives cap a les persones amb discapacitat. El terme *capacitisme* també permet posar en relleu que la discriminació cap a les persones amb discapacitat és estructural i no una qüestió individual, privada o fora de l'acció les polítiques governamentals.

⁴ Palacios, A. i Romañach, J. (2008). “El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad)”. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, Vol. 2 (2). Disponible en: <https://www.intersticios.es/article/view/2712/2122>

El concepte de diversitat funcional està, per tant, molt vinculat a l'activisme crític, i a les aliances *queer-crip*⁵, ja que assenyala la necessitat de **qüestionar la construcció del “cos normal”**, que privilegia uns cossos per damunt d'uns altres. Aquesta construcció assenyala com a desviades, patològiques o anormals no sols les persones amb discapacitat, sinó totes aquelles persones que no encaixen amb els estàndards socials del que ha de ser un “cos normal” o “vàlid”: cossos grossos, vells, racialitzats, discapacitats. En aquest sentit, la perspectiva de la diversitat funcional permet anar més enllà de la discapacitat i problematitzar la construcció **del gènere i de la sexualitat heteronormativa**, per a donar pas a nous marcs de vida i de relació, més amplis i inclusivament amb les diferències de totes les persones.

Actualment, entre les entitats de l'àmbit social i els col·lectius més lligats a l'activisme autònom, hi ha un interessant **debat sobre la conveniència o no de l'ús dels termes** “discapacitat” i “diversitat funcional”. De fet, algunes organitzacions com el CERMI⁶ prefereixen optar pel concepte de discapacitat

⁵ Segons García-Santesmases (2017), quan es parla de les aliances queer-crip (o “to-lit-transfeministes”) s'està fent referència un procés de confluències entre el Moviment de Vida Independent i el transfeminisme que posa en evidència l'existència de sinèrgies entre tots dos moviments, que fins al moment només havien confluït de manera esporàdica. Segons l'autora, alguns fruits d'aquesta nova aliança són: “la realización de videos postporno queer-crip, las herramientas de auto-representación disidente que les han permitido mostrarse como sujetos sexuales, deseantes y deseables, críticos con los cánones corporales que norman la deseabilidad, el género y la capacidad”. García-Santesmases Fernández, A. (2017). *Cuerpos (im) pertinentes: Un análisis queer-crip de las posibilidades de subversión desde la diversidad funcional*. Disponible en: <https://www.tdx.cat/handle/10803/402146#page=1>

⁶ El Comité Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat “CERMI” és una plataforma de representació, defensa i acció de la ciutadania amb discapacitat, la missió de la qual és avançar en el reconeixement dels seus drets i plena ciutadania en igualtat d'oportunitats.

ja que el terme *diversitat funcional* pot resultar confús, augmentar la invisibilitat del col·lectiu o la inseguretat jurídica. En la mateixa línia, la flexibilitat i amplitud d'un concepte com *diversitat funcional* també pot dificultar la possibilitat d'articular polítiques d'acció positiva que pal·lien les discriminacions existents i que contribuïsquen a fer efectiva la igualtat d'oportunitats i de tracte de les persones amb discapacitat, en tots els àmbits i esferes de la seua vida.

D'altra banda, és important assenyalar que aproximacions en matèria de discapacitat des d'una perspectiva de drets consideren en ocasions **les desigualtats de gènere existents també entre les persones amb discapacitat**. Organitzacions com la Fundació CIRME Dones⁷ denuncien les desigualtats específiques que pateixen les dones amb discapacitat, entre les quals destaquen: major índex d'analfabetisme, nivells educatius més baixos, menor activitat laboral, ocupació de llocs de treball més baixos i pitjor remunerats, major dependència econòmica i social, major aïllament i incidència de la violència de gènere. De fet, segons la Macroenquesta de Violència de Gènere (2011), l'índex de dones que pateixen violència de gènere és major en les dones amb discapacitat, i aquesta bretxa s'agreuja a mesura que la discapacitat és més severa, i és també major la violència rebuda. Tot això posa en relleu la importància de la perspectiva interseccional en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió.

Finalment, en coherència amb els enfocaments de drets humans, **la teoria del disseny universal** aposta per garantir que els productes i entorns dissenyats siguin vàlids per a l'ús d'una població tan extensa i diversa com siga possible.

⁷ La Fundació CIRME Dones és una organització sense ànim de lucre, l'objectiu del qual és garantir que tant dones i xiquetes amb discapacitat, com a dones assistents, puguin gaudir dels seus drets i llibertats fonamentals.

Així doncs, incloure la perspectiva de la discapacitat o diversitat funcional comporta que els contextos institucionals, acadèmics, socials i comunitaris es dissenyen incorporant de manera activa la diferència de totes les persones, advocant per la inclusió i la igualtat d'oportunitats.

MARC LEGAL

L'objectiu d'aquest apartat és facilitar una introducció al marc normatiu tant de les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat LGTBI com d'inclusió de la discapacitat. Atesa la complexitat i heterogeneïtat de la normativa aplicable als tres eixos d'anàlisi que aborda el pla, el present marc legal es diferencia en dos apartats: el referent a l'eix d'igualtat de gènere i LGTBI i el referent a l'eix de diversitat funcional o discapacitat. En la mateixa línia, el capítol se centra en els àmbits d'actuació primordials per al pla: l'àmbit educatiu i l'àmbit laboral. Per a això, s'exposen les eines normatives internacionals, estatals i autonòmiques més rellevants sobre aquest tema per a acabar amb algunes consideracions sobre la seua aplicabilitat interseccional.

4.1 Igualtat de gènere i diversitat LGTBI

La normativa sobre **igualtat de gènere** es caracteritza per una **evolució molt completa i de llarg recorregut**, des de finals dels anys 80 fins als nostres dies, que s'ha desenvolupat en diferents nivells dins de l'administració pública gràcies a la incidència constant del moviment de dones i feminista i a la seua capacitat d'incidir en les diferents legislacions. Per la seua banda, **la legislació en matèria de drets LGTBI**, malgrat els esforços dels moviments d'alliberament sexual, és **molt més recent** i es troba menys desenvolupada. En l'àmbit legal, pel que fa al col·lectiu LGTBI, **encara no es pot parlar d'una plena equiparació drets**.

Pel que respecta als drets de les dones, a escala internacional, l'ONU ha tingut un rol central a través de la celebració de les diferents **conferències de la dona** (la primera en 1975) i el desenvolupament d'instruments clau com la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dones (CEDAW) de 1979. Un punt de màxima inflexió de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit internacional va ser la **IV Conferència mundial de la dona celebrada a Pequín en 1995**, on s'aprova de manera unànime la Plataforma d'Acció i s'incorpora el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) com a mecanisme d'actuació⁸.

En referència a la diversitat sexual i de gènere, la idea de respectar els drets humans de les persones LGTBI es plasma de manera específica i concreta en la declaració dels **Principis de Yogyakarta del 2006**. Els principis de Yogyakarta apliquen les lleis internacionals de drets humans a qüestions d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere. En aquest sentit, són pioners a assenyalar les vulneracions de drets de les persones trans.

En l'àmbit estatal, pel que fa als drets de les dones, la normativa de referència és la **Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes**. Aquesta llei obliga el sistema educatiu a incloure dins dels seus principis de qualitat, l'eliminació dels obstacles que dificulten la igualtat efectiva entre dones i homes i el foment de la igualtat plena entre les unes i els altres. Per a integrar aquest

⁸ L'estratègia de la transversalització de gènere suposa un gran canvi en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat ja que, tal com la defineix el Consell d'Europa, implica introduir el gènere com a variable a tindre en compte en totes les actuacions d'una organització, independentment de l'àrea o el contingut, amb l'objectiu de fer visibles i donar respostes a les necessitats diferencials d'homes i dones.

principi d'igualtat s'hi preveuen una sèrie d'actuacions específiques⁹ i en l'àmbit de l'educació superior s'obliga a fomentar l'ensenyament i la investigació sobre el significat i abast de la igualtat entre dones i homes, a través de la creació de postgraus específics, la realització d'estudis i investigacions especialitzades en la matèria i la inclusió en els plans d'estudi que siga procedent.

No obstant això, actualment, **no hi ha cap llei estatal en matèria de drets LGTBI**, ni tampoc una llei que garantisca la protecció i la promoció integral dels **drets de les persones trans**. Mancant una normativa estatal, la situació varia segons la comunitat autònoma. Per tant, l'existència de diferents legislacions autonòmiques dibuixa un mapa d'importants asimetries territorials depenent de la comunitat.

Dins de les polítiques d'igualtat de gènere autonòmiques, la **Llei 9/2003, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre homes i dones** destaca en el preàmbul la rellevància de les mesures en l'**àmbit laboral** com a pas necessari

⁹ Art. 24.2. Les administracions educatives, en l'àmbit de les seues respectives competències, desenvoluparan, amb aquesta finalitat, les actuacions següents:

- a) L'atenció especial en els currículums i en totes les etapes educatives al principi d'igualtat entre dones i homes.
- b) L'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposen discriminació entre dones i homes, amb especial consideració a això en els llibres de text i materials educatius.
- c) La integració de l'estudi i aplicació del principi d'igualtat en els cursos i programes per a la formació inicial i permanent del professorat.
- d) La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i de govern dels centres docents.
- e) La cooperació amb la resta de les administracions educatives per al desenvolupament de projectes i programes dirigits a fomentar el coneixement i la difusió, entre les persones de la comunitat educativa, dels principis de coeducació i d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- f) L'establiment de mesures educatives destinades al reconeixement i ensenyament del paper de les dones en la història.

per a la igualtat. La igualtat retributiva i en les condicions de treball, d'accés a l'ocupació, de seguretat social, de promoció professional i de possibilitat de conciliar l'activitat professional amb la vida familiar són els pilars bàsics sobre els quals descansa el contingut del capítol III, referent a la igualtat en l'àmbit laboral (art. 13-24).

Un altre dels àmbits del text autonòmic rellevants per al Pla és l'educatiu. En aquest sentit, la llei inclou la **coeducació**, entesa com un model d'ensenyament basat en la formació en igualtat entre sexes, el rebuig de tota forma de discriminació i la garantia d'una orientació acadèmica i professional sense biaixos de gènere (art. 5). En concret, per a la comunitat universitària, es preveu la promoció d'assignatures i projectes docents que incorporen la perspectiva de gènere (art. 9)¹⁰.

En la mateixa línia, la **Llei 23/2018, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI** presenta mesures en els àmbits rellevants per al Pla. En el camp de l'educació, regulat en el capítol 3, es preveuen actuacions informatives, divulgatives i formatives i de suport per a les universitats. Concretament, es preveu l'obligació de parar atenció, protecció i suport a estudiantat, personal docent i personal d'administració i serveis que poguera ser objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, desenvolupament sexual o grup familiar, per a aconseguir garantir que totes les persones que conformen la comunitat universitària puguin exercir els seus drets fonamentals (art. 25). Així mateix, es recull el suport als estudis i projectes d'investigació especialitzats en la realitat del col·lectiu LGTBI. D'altra banda, en l'àmbit del treball, el capítol 4, arreplega diferents polítiques de foment de la igualtat i la no-discriminació.

¹⁰ Cal mencionar que l'any 2018 la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport de la Generalitat Valenciana aprova el Pla director de coeducació. Pot consultar-se en: <http://www.ceice.gva.es/documents/161634256/165603089/Plan+Director+de+Coeducaci%C3%B3n/a53bc1f6-e22b-4210-89aa-5e34230c4e08>. Data de consulta: 11/12/2019

En definitiva, es pot afirmar que en matèria de polítiques de gènere i LGTBI existeix un **corpus jurídic complex i heterogeni** amb lleis específiques per a, d'una banda, la promoció de la igualtat entre homes i dones i, de l'altra, contra les discriminacions cap a les persones LGTBI. L'absència d'un marc legal compartit i la **realitat d'una evolució normativa tan desigual** és una de les **principals dificultats** a l'hora de desenvolupar polítiques d'igualtat universitàries que aborden al mateix temps les desigualtats i violències que viuen les dones i aquelles que afecten les persones que escapen a les normes sexuals i de gènere.

4.2 Inclusió de la discapacitat

El marc normatiu en matèria de discapacitat ha experimentat diferents canvis conceptuals i una gran producció legislativa internacionalment, estatal i local. Aquest canvi de paradigma cristal·litza en la primera normativa legal de referència internacional. La **Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat**, aprovada en 2006 per l'Assemblea General de les Nacions Unides (ONU), ratificada per Espanya el 3 de desembre de 2007 i en vigor des del 3 de maig de 2008. Aquest instrument legislatiu és el primer a plasmar el canvi de paradigma en la concepció de la discapacitat, no sols pel seu contingut innovador sinó perquè una vegada ratificat per un estat membre obliga a aplicar un enfocament de drets humans. Pel que fa als àmbits més rellevants per al Pla, aquest instrument **reconeix el dret de les persones amb discapacitat a l'educació sense discriminació i basada en la igualtat d'oportunitats** (art. 24). Així mateix, en l'àmbit laboral, insta els estats a reconèixer el dret de les persones amb discapacitat **a treballar en igualtat de condicions mitjançant un mercat i un entorn laboral inclusius**.

Aquest nou model es reflecteix també en els elements normatius estatals i autonòmics. En primer lloc, el **Reial decret 1/2013, de 29 de novembre**, pel qual s’aprova el text reformulat de la **Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social** reconeix el dret de les persones amb discapacitat a una educació inclusiva. El text arreplega també el dret de les persones amb discapacitat a demanar l’ampliació de convocatòries universitàries quan la discapacitat els dificulte greument l’adaptació al règim de convocatòries establert amb caràcter general i d’acord amb el que dispose la norma de permanència i, a més, que les proves s’adapten a les característiques de la persona amb diversitat funcional.

En aquest mateix sentit, la disposició addicional vint-i-quatrena de la **Llei orgànica d’universitats** del 2001 regula específicament els drets de les persones amb discapacitat en les universitats. Aquests drets inclouen entre d’altres: la igualtat d’oportunitats de l’estudiantat i altres membres de la comunitat universitària; la no-discriminació, directa o indirecta, en l’accés, l’ingrés, la permanència i l’exercici dels títols¹¹.

¹¹ També cal esmentar el Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre pel qual s’aprova l’Estatut de l’estudiant universitari, que fa esment específic dels drets de les persones amb discapacitat en els articles següents: Art.4. No-discriminació, Art. 15. Accés i admissió d’estudiants amb discapacitat, Art. 18. Mobilitat nacional i internacional d’estudiants amb discapacitat, Art. 22. Tutories per a estudiants amb discapacitat. Art. 24. Pràctiques acadèmiques externes (punt 4), Art. 26. Estudiants amb discapacitat i Art. 65. Serveis d’atenció a l’estudiant.

A escala autonòmica són nombroses les eines normatives, les més rellevants a l’efecte d’aquest pla, són les següents:



FIGURA 1. Eines normatives autonòmiques.
Elaboració pròpia.

Apesar de l'existència d'aquest marc jurídic en matèria de drets per a les persones amb discapacitat, les estructures, lògiques i formes de funcionament de la Universitat poden actuar com a obstaculitzadors o facilitadors de l'acompliment de qualsevol activitat i provocar diferents desigualtats en les persones amb discapacitat. Per a poder revertir o minimitzar les desigualtats en aquest sentit la **UMH proclama en la normativa relativa al seu propi Estatut l'objectiu d'integrar les persones amb discapacitat en tots els seus àmbits (art.2)**¹²

Finalment, es pot afirmar que **el tractament jurídic de forma separada d'aquests tres eixos (gènere, LGTBI i discapacitat) suposa una important dificultat** a l'hora de fer una aproximació interseccional. La mateixa normativa impedeix un abordatge conjunt al tractar les desigualtats de forma separada amb cossos normatius diferenciats. I aquesta interpretació compartimentada és incompatible amb les realitats diverses dels subjectes i les experiències de desigualtat, aquest pla aspira a **proporcionar una aplicació creuada del marc legal exposat** en un esforç per a poder respondre a la complexitat de la realitat social i a les seues interseccions.

¹² DECRET 208/2004, de 8 d'octubre, del Consell de la Generalitat, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat Miguel Hernández d'Elx.

OBJECTIUS I METODOLOGIA DEL PLA DE EQUITAT, DIVERSITAT I INCLUSIÓ

En totes les organitzacions hi ha relacions de poder desiguals basades en eixos com el gènere, la sexualitat, la diversitat funcional, la *raça*, la procedència, la cultura o la llengua, que es configuren mitjançant les estructures formals i informals. És a dir, les desigualtats es reproduïxen a través de les polítiques, els procediments i les activitats assignades (estructures formals); però també a través del conjunt de normes, imaginaris, discursos i relacions espontànies (estructures informals) que sorgeixen entre les persones de l'organització, no establides ni previstes per la direcció.

5.1 Objectius del Pla

L'objectiu general del I Pla de diversitat, equitat i inclusió de la UMH és definir un conjunt integrat i sistemàtic d'estratègies i accions que possibiliten la **promoció de la igualtat i la inclusió de la diversitat** en el funcionament de la institució, així com la superació de potencials desigualtats i discriminacions per al conjunt de la comunitat universitària.

A partir d'aquest objectiu general, es fixen els **objectius específics** següents:

OE1. Elaborar un diagnòstic per a **analitzar i visibilitzar les desigualtats** existents en la comunitat universitària i les oportunitats d'implementació d'estratègies i accions per a afavorir-ne la superació.

OE2. Dissenyar, sobre la base del diagnòstic realitzat, un pla d'acció amb una **proposta holística i sistemàtica d'estratègies i actuacions** orientades a la promoció de l'equitat i la diversitat en la comunitat universitària.

OE3. Establir un **sistema de seguiment i avaluació** de les accions i mesures per a promoure l'equitat i la diversitat.

5.2 Metodologia i procés d'elaboració del Pla

El procés d'elaboració del Pla s'ha basat en quatre fases:

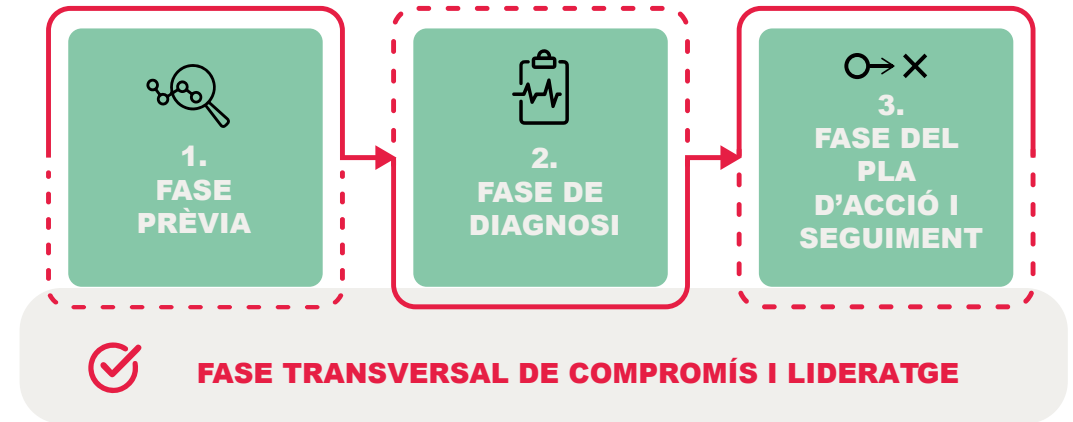


FIGURA 2. Fases del proceso de elaboración del Plan. Elaboración propia..

La **fase prèvia** té l'objectiu de fer una primera aproximació a la situació de la Universitat a través de l'anàlisi de l'estructura organitzativa vinculada al desenvolupament del Pla, del nivell de sensibilització de l'organització amb relació a l'equitat, la inclusió i la diversitat, i dels lideratges responsables de dur a terme el seguiment del Pla.

La **fase de diagnosi** pretén analitzar de forma detallada la situació de l'equitat i la diversitat en la comunitat universitària en els àmbits analitzats, que són els següents:

- compromís amb la diversitat, l'equitat i la inclusió;
- comunicació inclusiva;
- discriminacions i violències;
- docència i investigació.

Referent a la **fase del pla d'acció i seguiment**, l'objectiu és establir un conjunt holístic i sistemàtic de mesures orientades a la promoció i a la garantia de l'equitat i la diversitat en la comunitat universitària, partint de les necessitats detectades en la fase anterior; així com establir un sistema per a la implementació d'aquestes mesures en el període de vigència del Pla.

Finalment, l'objectiu de la **fase de compromís i lideratge**, de caràcter transversal en el procés d'elaboració del Pla, i entesa com una fase clau per al seu correcte desenvolupament, és fomentar i visibilitzar el compromís amb la igualtat i la diversitat de les persones involucrades en el Pla i, més concretament, d'aquelles encarregades de donar-li seguiment.

L'elaboració de cadascuna de les fases exposades s'ha desenvolupat sobre la base de les metodologies següents:

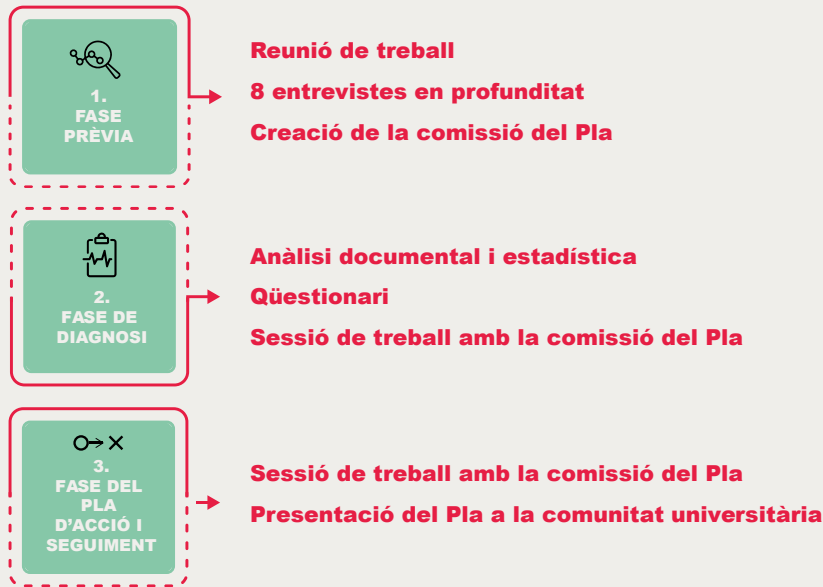


FIGURA 3.
Metodologies utilitzades
en cada fase d'elaboració
del Pla.
Elaboració pròpia.

El qüestionari emprat en la fase de diagnosi s'ha dirigit a la plantilla de personal docent i d'investigació (PDI), al personal de serveis i administració (PAS) i a l'estudiantat de la UMH. L'objectiu ha sigut obtenir informació sobre les percepcions i opinions de la comunitat universitària amb relació a la igualtat de gènere, la diversitat LGTBI i la discapacitat. L'instrument, de caràcter anònim, va incloure preguntes tancades i semiobertes sobre diferents elements d'anàlisi de la diagnosi.

En total, s'han rebut **221 qüestionaris (24 de persones que estudien en la UMH i 197 que hi treballen o hi investiguen)**¹³ dels quals 123 eren de dones, 94 d'homes, 1 persona no binària i 3 respostes sense especificar la identitat de gènere¹⁴.

Tal com mostra la taula següent, amb relació als qüestionaris completats per persones que **treballen** en la Universitat, **109 van ser realitzats per dones i 84 per homes** (56 % dones i 44 % homes). Pel que fa a l'estudiantat, 14 van ser realitzats per dones i 10 per homes (58 % dones i 42 % d'homes).

¹³ A causa de l'escassa participació de l'estudiantat, les dades relatives a aquests/es s'han incorporat en la diagnosi només de manera qualitativa. Per tant, la part quantitativa inclosa en els àmbits d'anàlisi correspon únicament a la informació proporcionada per persones que tenen una relació laboral amb la universitat.

¹⁴ Atesa la baixa representativitat que suposa el nombre de respostes efectuades per persones amb gènere no binari i amb la intenció de preservar-ne l'anonimat, aquests resultats no han sigut utilitzats en l'anàlisi d'aquelles preguntes que han requerit la segregació per gènere.

IDENTITAT DE GÈNERE SEGONS LA RELACIÓ AMB LA UMH					
	Personal PAS y PDI		Estudiantat		Total
	Nº	%N	º%		
Dones	109	56%	14	58%	123 (57%)
Homes	84	44%	10	42%	94 (43%)
Total	193 (89%)		24 (11%)		217 (100%)

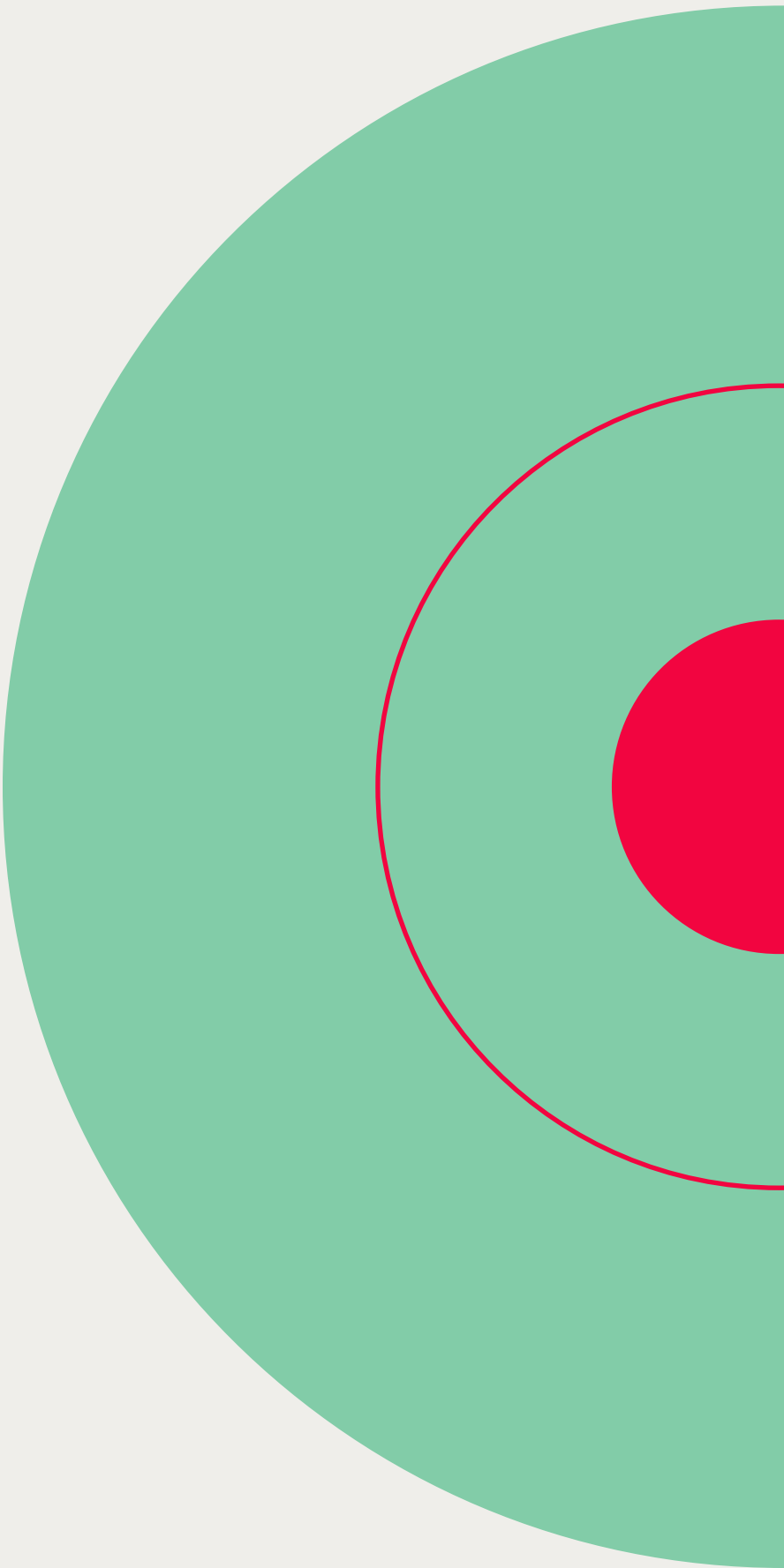
TAULA 1. . Identitat de gènere de les persones que van respondre el qüestionari, segons la seua relació amb la Universitat. Elaboració pròpia.

* En aquesta taula no s’inclouen les persones la identitat de gènere de les quals és no binària o que van respondre NC.

La majoria de les persones que han respost el qüestionari tenen més de 41 anys. En el cas de les dones, el rang d’edat que més respostes aglutina és el de 41 a 50 anys (43 %) seguit del de més de 50 anys (25 %). No obstant això, en el cas dels homes, trobem major freqüència de resposta en la franja de més de 50 anys (38 %) seguida del rang d’entre 31 i 40 anys (29 %).

Respecte a la diversitat sexual i de gènere, del total de persones que han participat en l’enquesta, un **12 % s’identifica com a LGBTI** (11 % dones i 14 % són homes). Les dones tenen entre 21 i 30 anys majoritàriament (46 %), mentre que en el cas dels homes, les edats ascendeixen a 41 i 50 anys (54 %).

D’altra banda, del total de persones enquestades, **un 6 % manifesta tindre algun tipus de discapacitat o diversitat funcional** (5 % dones i un 9 % homes). Respecte a l’edat, la meitat de les dones enquestades amb discapacitat va marcar tindre entre 41 i 50 anys, seguides d’un 33 % que se situa en la franja de 21 i 30 anys. En el cas dels homes, les edats són més diverses, si bé la majoria té més de 31 anys, la franja més alta és la d’entre 41 i 50 anys (amb un 38 %).



DIAGNÒSTIC

6.1

Compromís amb la igualtat, la diversitat i la inclusió

La Universitat Miguel Hernández d'Elx va ser creada l'any 1996. Malgrat la curta trajectòria, compta amb un **destacable recorregut** en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió. En el **2009** es crea la **Unitat d'Igualtat**, la principal estructura encarregada d'impulsar les polítiques d'igualtat entre homes i dones. En el **2011**, amb l'objectiu de respondre tant al desenvolupament normatiu, com a les noves necessitats derivades de la posada en pràctica de les polítiques d'igualtat en l'àmbit universitari, mitjançant el Consell de Govern, s'aprova el **primer Reglament de la Unitat d'Igualtat** de la UMH que adscriu la Unitat d'Igualtat al Rectorat.

En el **2018**, la UMH fa un salt qualitatiu en el desenvolupament i abast de les polítiques d'igualtat amb la inauguració del **Punt d'Atenció i Visibilitat d'Igualtat i Diversitat (PAVID)**, el qual depén del Vicerectorat de Cultura i Extensió Universitària. Amb la creació d'aquest nou servei es dona un lloc propi a les polítiques LGTBI i la UMH se situa com una de les universitats

precusores en la defensa i la promoció de les llibertats sexuals i de gènere, tal com constata l'estudi efectuat per ADIM¹⁵.

Respecte al desenvolupament de **polítiques d'inclusió de la discapacitat** el recorregut de la UMH no és menys important. Mostra d'això és l'aprovació, l'any **2007**, de la **Normativa per a la integració de persones amb discapacitat**, la qual estableix la creació d'una **àrea específica per a l'Atenció a l'Estudiant amb Discapacitat (ATED)**. Aquesta àrea es troba hui adscrita al Servei de Gestió d'Estudis i depén directament del Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports.

En el terreny regional, la UMH forma part de la **Xarxa Unidisval**, la qual s'encarrega d'arribar a posicionaments comuns en l'àmbit de la discapacitat. Al seu torn, la **Xarxa de Serveis de Suport a Persones amb Discapacitat en la Universitat (SAPDU)** s'ha convertit en la xarxa estatal de referència per a atendre les persones amb diversitat funcional o discapacitat, publicant guies i documents orientatius que permeten compartir millores d'actuació i atenció en l'àmbit acadèmic. Cal indicar que SAPDU aborda les polítiques determinades pel grup de treball de Diversitat i Discapacitat de la CRUE Assumptes Estudiantils.

¹⁵ Dades extretes d'informes interns facilitats per la Universitat Miguel Hernández. Els informes han sigut elaborats en el marc del projecte ADIM (Avançant en gestió de la diversitat LGBT en el sector públic i privat), en el qual es va desenvolupar un estudi comparatiu de cinc universitats espanyoles, sobre polítiques institucionals i clima intern amb relació a l'acceptació de la diversitat LGBT.

6.1.1 Estructura i funcions

L'any **2011**, amb l'aprovació del nou reglament, la **Unitat d'Igualtat** passa a **dependre del Rectorat** i se situa, d'aquesta manera, en el màxim òrgan de govern de la Universitat. El reglament complementa i reforça les funcions i estructura de la Unitat, **conformada per la Direcció i la Comissió d'Igualtat**. Al seu torn, l'any **2018**, es crea un òrgan específic per a abordar la diversitat sexual i afectiva, l'**Àrea de Diversitat**, com es pot veure en el següent organigrama. Aquesta nova estructura mostra el compromís de la Universitat amb ampliar la promoció de la igualtat per a incloure la diversitat sexual i de gènere.

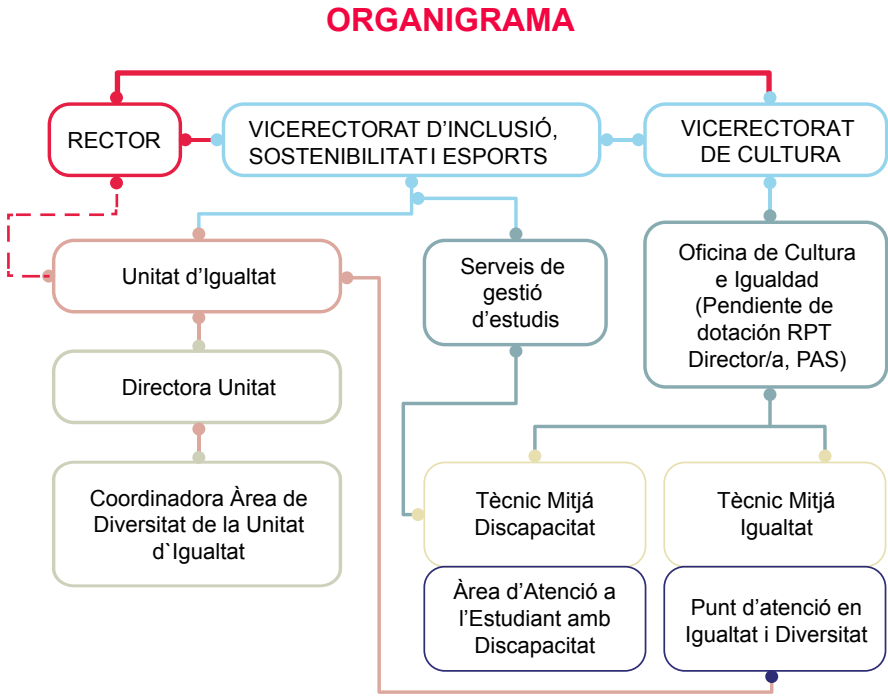


FIGURA 4. Organigrama dels recursos referents a l'equitat, la diversitat i la inclusió de la Universitat Miguel Hernández. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Universidad Miguel Hernández.

Analitzant l'organigrama actual de les polítiques i recursos d'igualtat, diversitat i inclusió, i amb l'objectiu d'optimitzar recursos i, al seu torn, afavorir la interseccionalitat, es recomana estudiar la possibilitat d'unificar les polítiques d'igualtat de gènere, diversitat LGTBI i inclusió de la discapacitat en una mateixa estructura orgànica i d'atenció.

A continuació, es detallen l'estructura i les funcions de les actuals diferents figures de la Unitat d'Igualtat:

Direcció. S'encarrega d'impulsar, dirigir i coordinar les accions necessàries per a fomentar la igualtat en la comunitat universitària.

Comissió d'Igualtat¹⁶. Té la funció de garantir la interlocució i participació permanent de la comunitat universitària, així com donar suport i ajuda a la Direcció de la Unitat per a l'elaboració de directrius que orienten les activitats en matèria d'igualtat de la Universitat.

Coordinadora de l'Àrea de Diversitat. S'encarrega de donar suport a la unitat d'igualtat i les seues funcions van directament relacionades amb les de la Direcció.

Tècnica mitjana. Adscrita a l'Oficina de Cultura i Igualtat, i principal i **única figura tècnica** dins de la Unitat d'Igualtat. S'encarrega tant de les **funcions administratives i de gestió** com de la **implementació i seguiment de les polítiques** d'igualtat de gènere i LGTBI, especialment del I Pla d'igualtat

¹⁶ La Comissió d'Igualtat està composta per una figura de presidència i una altra de vicepresidència (assumides pel rector/a i la directora de la Unitat d'Igualtat respectivament) i 5 vocalies: 3 designades entre el personal docent i investigador, una designada entre l'estudiantat i 1 designada entre el personal d'administració i serveis.

entre dones i homes de la UMH i dels diferents protocols; de la sensibilització i prevenció i de la comunicació i dinamització de les activitats i accions de la Unitat. Al mateix temps, també és l'encarregada de **l'atenció directa a la comunitat universitària** en temes d'igualtat de gènere, discriminació i violència i del *Punt d'atenció i visibilitat d'igualtat i diversitat*.

Així doncs, si bé la UMH compta amb un clar compromís polític amb la promoció de la igualtat i la diversitat, durant el treball de camp s'arplega una certa **preocupació per la falta de musculatura tècnica per al desenvolupament d'aquestes polítiques**. Sobretot, amb la incorporació de les polítiques de diversitat sexual i de gènere a la Unitat d'Igualtat es constata un increment de funcions que no ha anat acompanyat d'un augment dels recursos humans en el camp tècnic.

Respecte a l'àmbit de la discapacitat, la Universitat disposa d'una **àrea d'Atenció a l'Estudiant amb Discapacitat (ATED)**, la qual està adscrita al Servei de Gestió d'Estudis i depén del Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports. Entre les funcions de l'ATED està oferir acompanyament integral a l'estudiantat amb discapacitat en les diferents fases i períodes acadèmics, donant suport en l'accés, la duració dels estudis i l'eixida i inserció laboral. A més, compta amb capacitat per a donar suport i assessorament al personal docent i es responsabilitza de representar els interessos de l'estudiantat amb discapacitat i necessitats específiques de suport educatiu en l'àmbit institucional.

A més, com a **punt fort**, cal destacar que ATED compta amb una **tècnica mitjana pròpia**, que centralitza les diferents accions desenvolupades per l'àrea, que assegura així la qualitat de l'atenció oferida i redueix la saturació dels serveis d'igualtat i diversitat.

Entre altres mesures que pretenen garantir la igualtat d'oportunitats real i efectiva, el servei ATED ofereix i gestiona **beques d'estudi per a persones amb**

discapacitat, tant pròpies com externes¹⁷ per a fer pràctiques acadèmiques externes amb entitats i empreses del territori, oferides mitjançant convenis juntament amb la CRUE o la Fundació ONCE.

En el cas dels estudis de màster i doctorat, cal destacar que, l’any 2017 s’estableix un acord per a **reservar un percentatge de places** (5 %) oferides per a les persones amb discapacitat.

Durant el treball de camp també s’ha arreglat la satisfacció, tant de l’estudiantat com del professorat, amb el compromís de la Universitat en la **contractació de persones amb discapacitat** en els llocs de neteja i copisteria, per exemple. Aquesta satisfacció es deu a la percepció que polítiques internes com la presentada contribueixen a la inclusió, normalització i convivència de les persones amb discapacitat en la vida quotidiana de la Universitat.

Al seu torn, des d’ATED se sistematitzen i publiquen les ofertes d’ocupació que arriben a la Universitat, i es comprometen així amb la promoció d’una inserció laboral satisfactòria en col·laboració amb l’Observatori Ocupacional de la UMH.

¹⁷ Un exemple de beca pròpia és la convocatòria de beques especials a estudiants amb discapacitat i estudiant col·laborador per a la inclusió d’estudiantat amb discapacitat. Altres beques externes disponibles en el portal web d’ATED són: Beques CRUE-ONCE per a fer pràctiques per estudiants amb discapacitat, Beques per a estudiants amb discapacitat de la Fundació Adecco, Beques Fundació Universia, Beques “Oportunidad al Talento” – Fundació ONCE, entre altres que poden ser consultades en el portal web de la Universitat.

6.1.2 Recursos econòmics

Pel que respecta als recursos econòmics, el **pressupost** anual destinat a la Unitat d’Igualtat dels últims 5 anys **ha augmentat exponencialment**. Aquest fet es valora positivament atés que denota, de nou, el **compromís polític** de la Universitat per aquesta qüestió.

Com s’observa en la taula següent, durant els primers tres anys del període analitzat (2016-2018) destaca un **increment pressupostari notori**, que s’estabilitza l’any 2018. Aquest augment es deu al fet que, en 2016, l’import pressupostat només incloïa les despeses de funcionament de la Unitat d’Igualtat. Ja en 2017, aquests conceptes es van ampliar, atorgant major pressupost en concepte d’activitats de formació i promoció de la igualtat i d’accions específiques de gestió de la Unitat. I, finalment, l’any 2018, es va incloure també una partida pressupostària en concepte dels Premis Pla d’igualtat entre dones i homes UMH, a més de les despeses de funcionament de la Unitat i de les activitats de formació i promoció de la igualtat i desenvolupament del I Pla d’igualtat entre dones i homes, que ja constaven en l’anterior període. Així doncs, en 2019, el pressupost es manté com l’any 2018, el qual ha sigut de 20.170 €. Per a l’any 2020, s’ha augmentat aquest pressupost, arribant als 24.770 €, als quals caldria unir els ingressos derivats de convenis amb la Generalitat Valenciana per al foment d’activitats en matèria d’igualtat (30.000 €).

Pressupostos anuals de la Unitat d'Igualtat 2016-2020					
Destinació	2016	2017	2018	2019	2020
Unitat d'Igualtat	5.000 €	11.400 €	20.170 €	20.170 €	24.770 €

TAULA 2. Pressupostos anuals per a la Unitat d’Igualtat (2016-2019). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Universitat Miguel Hernández i les extretes de l’Estat de despeses – Classificació orgànica II.

A més d'aquests pressupostos, cal destacar la concessió de les subvencions públiques IMIO¹⁸ per al màster universitari en Estudis Culturals i Arts Visuals (perspectives feministes i CUIR/QUEER) de la UMH. En l'any 2017 i 2018, la quantia d'aquesta subvenció va ascendir als 10.000 €, i va augmentar a 15.000 € en 2019.

Al seu torn, l'any 2017, també es va rebre una subvenció pública per a dur a terme el I Congrés Internacional de Violència de Gènere: El tràfic de dones, xiquetes i xiquets amb finalitats d'exploració sexual. Sensibilització i avanços en atenció integral a víctimes de tràfic, l'import del qual va ascendir als 5.891 €.

Respecte a la diversitat, la UMH disposa d'un conveni de col·laboració entre la Generalitat, a través de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives i la UMH, per al foment d'activitats en matèria d'igualtat en la diversitat. Aquest conveni té la finalitat de fomentar activitats que promoguen la igualtat en la diversitat tant sexual com familiar, ètnica, cultural, religiosa o de qualsevol altre tipus i la no-discriminació i lluita contra la intolerància.

En aquest sentit, per al període 2017 i 2018, el conveni preveia el finançament d'activitats subvencionables amb un import màxim de 20.000 €. Per al període 2019, aquest import ascendeix a 30.000 €, augment que denota un compromís ferm en la defensa i promoció dels valors de la diversitat com a eina per a cohesionar i enriquir socialment la comunitat universitària.

Finalment, amb relació al pressupost destinat a discapacitat, durant l'any 2019 l'import ordinari va ser de 8.640 €, quantia que es manté estable en 2020. Respecte

¹⁸ Les subvencions IMIO (Institut de la Dona per a la Igualtat d'Oportunitats) , són unes subvencions públiques destinades a la realització de postgraus d'estudi de gènere i activitats de l'àmbit universitari relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

a les beques per a l'estudiantat amb discapacitat i estudiant col·laborador, la quantia final percebuda l'any 2019 va ser de 30.000 € i per al període 2020 es disposarà de la mateixa quantitat.

A tall de resum, a continuació, s'arreplega tota la informació referent als pressupostos d'igualtat, diversitat i discapacitat, anteriorment presentada:

Pressupost total per any 2016-2020					
Destinació	2016	2017	2018	2019	2020
Unitat d'Igualtat	5.000 € ¹	11.400 €	20.170 €	20.170 €	24.770 €
Altres subvencions públiques ¹⁹	-	15.891 €	10.000 €	15.000 €	15.000 €
Diversitat	-	20.000 €	20.000 €	30.000 €	30.000 €
Discapacitat	--		-	38.640 €	38.640 €
TOTAL	5.000 €	47.291 €	50.170 €	103.810 €	108.410 €

TAULA 3. Pressupost total Igualtat, Diversitat i Discapacitat (2016-2020). Elaboració pròpia a partir de les dades oferides per la Universitat Miguel Hernández i les extretes de la versió digital.

¹⁹ El concepte “altres subvencions públiques” fa referència a les subvencions atorgades en el període 2017-2020 al màster universitari en estudis culturals i arts visuals (perspectives feministes i CUIR/QUEER) i a l'organització, l'any 2017, del I Congrés Internacional de Violència de Gènere: El tràfic de dones, xiquetes i xiquets amb finalitats d'exploració sexual. Sensibilització i avanços en atenció integral a víctimes de tràfic.

6.1.3 Instruments

L'*Estatut de la UMH*, aprovat l'any 2003, dona una importància específica a la promoció de la igualtat de gènere, la integració de la discapacitat i la no-discriminació. Aquest compromís es pot veure en l'articulat que inclou elements com: representació dels sectors i presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern (article 17 *bis*), igualtat d'oportunitats entre tot l'estudiantat (articles 50, 72, 97 i 104) i impuls de mesures actives per a exercir i promoure la no-discriminació (articles 1, 2, 72 i 73).

Pel que fa a les persones amb discapacitat, l'Estatut de la Universitat recull la promoció de la integració (article 2.e), la igualtat d'oportunitats (72.2.b i 72.3) i la no-discriminació per raó de discapacitat (article 73.j). També reconeix i promou els drets de les persones amb discapacitat, arreplegats ja en l'**Estatut de les persones amb discapacitat** de la Generalitat Valenciana, aprovat l'any 2003 i revisat en 2018 (Llei 9/2018, de 24 d'abril, de la Generalitat, de modificació de la Llei 11/2003, de 10 d'abril, de la Generalitat, sobre l'Estatut de les persones amb discapacitat). Així doncs, resulta molt **positiu que el principal instrument de regulació dels valors i objectius de la Universitat ja incloga com a missió prioritària promoure la igualtat d'oportunitats**, no sols entre homes i dones, sinó també incloent els eixos de la diversitat i la discapacitat.

En segon lloc, destaca l'existència del **I Pla d'igualtat entre dones i homes de la UMH** (2017-2020). Entre els objectius del Pla, cal esmentar l'adopció de dues estratègies clau per a erradicar les desigualtats de gènere, les quals són: l'ús d'**accions positives** que contemplen mesures específiques i temporals per a erradicar les desigualtats entre dones i homes i la integració de la **perspectiva de gènere en tots els departaments, àrees i àmbits o accions de la Universitat**. Cal mencionar que aquest instrument no inclou de manera explícita l'eix de la sexualitat i identitat de gènere ni el de diversitat funcional o discapacitat.

Pel que respecta als continguts del I Pla d'igualtat entre dones i homes, si bé en l'àmbit de la igualtat de gènere inclou una diagnosi exhaustiva en termes de paritat i representativitat internament, **aquest no incorpora una anàlisi de la bretxa salarial del personal laboral de la Universitat**.

A més, durant el treball de camp, s'arrepleguen certes **preocupacions respecte a la implementació d'aquest pla**. La falta de musculatura tècnica de la Unitat d'Igualtat i els diferents nivells de sensibilització i formació existents tant dins de la Comissió d'Igualtat, com en la resta del personal docent i administratiu, poden estar dificultant la implantació de les actuacions regides en el pla d'acció.

D'altra banda, l'any 2015 s'aproven dos protocols diferents. El **Protocol per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual**, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual que inclou l'orientació sexual, però no fa esment de la identitat de gènere ni de la discapacitat.

Amb relació a la defensa dels drets de les persones trans, també destaca l'aprovació del **Protocol per al canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals**. Aquest protocol va ser aprovat l'any 2017, i té la finalitat de reconèixer i garantir el dret a la identitat i expressió de gènere de tota la comunitat universitària.

6.1.4 Transversalitat

La incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI, així com de la diversitat funcional o discapacitat, en el funcionament i en les accions dels diferents departaments, serveis i unitats que conformen la institució universitària és un element clau. **Es tracta que aquestes polítiques** no es queden només en una estructura concreta, sinó que **impregnen tots els àmbits i nivells**. El punt de partida de la transversalitat ha de ser el compromís polític de l'equip directiu, que s'ha de convertir en direcció política, i **materialitzar-se en obligació tècnica i recursos** (Gelambí, 2016)²⁰. És clau, llavors, que hi haja una aposta des d'un lloc de poder que atorgue valor dins de la Universitat a les polítiques d'igualtat, diversitat i discapacitat.

Seguint aquesta línia, la UMH compta amb un important **compromís polític**, que és el principal **punt fort** per a garantir que les polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió s'arriben a implementar de manera efectiva. A més, la **dotació de recursos econòmics propis** per als diferents eixos també es converteix en un dels punts forts de la Universitat per a garantir la implementació de les accions i estratègies impulsades.

Així, com a **instància de coordinació i seguiment**, la UMH compta únicament amb la **Comissió de Seguiment**, creada arran del I Pla d'igualtat entre dones i homes. Aquesta comissió està composta per les persones que conformen la Comissió d'Igualtat de la UMH, una persona representant de cadascuna de les seccions sindicals amb representació en la UMH i una persona experta en matèria d'igualtat. L'objectiu és generar un espai per a avaluar i donar seguiment a les diferents accions plantejades en el Pla, elaborar els informes pertinents i fer-los arribar al Rectorat. Però no es contemplan mecanismes per a la transversalitat, més enllà d'aquesta Comissió, que vinculen tota la comunitat universitària.

²⁰ Gelambí, M. (2016). *Guia pràctica per la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Diputació de Barcelona.

De fet, com a **punt feble** s'ha d'esmentar que, durant el treball de camp, es manifesta que, llevat d'excepcions, continua sent la **Unitat d'Igualtat la que centralitza les principals actuacions relatives a la igualtat de gènere i LGTBI**, sobretot amb relació a la implementació del I Pla d'igualtat. En aquest sentit es manifesta la necessitat de **formalitzar un sistema de funcionament transversal** que impulse la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI més enllà de les accions que desenvolupa la Unitat d'Igualtat. En la mateixa línia, es planteja la possibilitat de **formalitzar una figura de referència**, en les diferents facultats i escoles, així com en els diferents serveis i unitats. Aquesta figura seria l'encarregada d'impulsar i estendre les accions relatives a la igualtat, la diversitat i la inclusió de la discapacitat més enllà de la Unitat d'Igualtat.

A més, com es veurà en l'apartat 6.4, "Docència i investigació", l'aprovació en l'àmbit estatal de **plans docents sense perspectiva de gènere** i l'existència entre el PDI de **graus desiguals de formació en gènere, diversitat i discapacitat** en les diferents facultats i escoles, dificulta la transversalitat d'aquestes perspectives en els estudis que s'imparteixen en la Universitat, i relega aquesta qüestió a la **motivació, formació o experiència particular de cada docent**. Així doncs, la **sensibilització i formació tant de PDI com del PAS** es planteja com un dels **principals reptes**²¹.

²¹ Malgrat això, cal destacar que la UMH ja ha dut a terme diferents formacions entre les quals trobem:

- La introducció de la perspectiva de gènere en la investigació, per al personal docent;
- I l'abordatge de la igualtat, ús del llenguatge inclusiu i comprensió de la violència masclista per al personal administratiu i de serveis i, en algunes ocasions, d'accés obert per a l'estudiantat.

A més, hi ha formacions internes sobre diversitat funcional, referents a la inclusió efectiva de l'estudiantat amb discapacitat, amb la finalitat que l'equip docent sàpiga com adaptar els seus continguts i pràctiques educatives, o sobre la creació de pautes per a dinamitzar i naturalitzar l'atenció diferenciada que es fa a l'estudiantat amb discapacitat.

6.1.5 Accions de visibilitat i sensibilització

Amb la intenció de donar visibilitat i sensibilitzar la comunitat universitària en matèria d'**igualtat de gènere**, algunes de les accions, exposicions i trobades que s'han organitzat des de la Unitat d'Igualtat, juntament amb altres organismes interns i externs de la Universitat, són²²:

Any 2019:

- IV Jornada sobre Violència de Gènere: el tràfic de dones i xiquetes amb finalitats d'exploració sexual. Investigacions i accions per a la prevenció – 17 d'octubre de 2019.
- X Jornades de Polítiques Públiques d'Igualtat: les agendes de pau i seguretat per a les dones en el nou ordre mundial – 26 de març de 2019.
- IV Concurs de curtmetratges “Igualtat en 1 minut” – 16 de març de 2019.
- III Jornada “La ciència té nom de Dona” – 11 de març de 2019.
- #UMH8M MANIFESTACIÓ VIRTUAL – 5 de març de 2019 a 12 de març de 2019.
- II edició del Curs ODS: “Necessitat de la igualtat de gènere per a transformar el nostre món” – 8 d'abril de 2019 al 20 de març de 2019.
- Qüestionari masculinitat: enquesta homes estudiants universitats públiques valencianes – 13 de febrer de 2019 a 28 de febrer de 2019.

- Altres actes emmarcats en les campanyes de l'11 de febrer (Dia de la Dona i la Xiqueta en la Ciència), 8 de març (Dia de les Dones) i el 25 de novembre (Dia per a l'Erradicació de les Violències Masclistes).

Anteriors:

- III Concurs de curtmetratges “Igualtat en 1 minut” –3 de maig de 2018 a 15 de maig de 2018.
- III Concurs de Microrelats i Tuits contra la Violència Masclista – 10 de novembre de 2017 a 19 de novembre de 2017.
- III Jornades sobre Violència de Gènere. El tràfic de dones, xiquetes i xiquets amb finalitats d'exploració sexual – 4 de maig de 2016.
- III Trobada d'unitats d'igualtat de les universitats públiques –13 de setembre de 2013.

Respecte a la promoció de la normalització i inclusió de les persones amb **diversitat funcional o discapacitat**, algunes de les accions més recents realitzades, en les quals ha col·laborat o organitzat la UMH són:

Año 2019:

- Intercambio juvenil de jóvenes con discapacidad intelectual provenientes de Italia, en el marco del programa Erasmus Plus – 5 de abril de 2019.
- III Congreso nacional sobre Emprendimiento, Empleo y Discapacidad: “Avanzando hacia una plena inclusión laboral” – 4 y 5 de abril de 2019.
- VIII Jornada Interdisciplinar en Enfermedades Raras – 23 de febrero de 2019.
- II Edición del Curso de Accesibilidad Universal – 28 de noviembre de 2019.
- Seminario sobre “Accesibilidad cognitiva y Lectura Fácil: una herramienta de promoción de la diversidad y no discriminación” – 12 de diciembre de 2019.

²² Les relatives a violències i discriminacions es desenvolupen en l'apartat 6.3.4. Accions de visibilitat i sensibilització.

Anteriors:

- Jornades: “L’eliminació de barreres arquitectòniques i urbanístiques com a repte social. Un benefici de tots, una responsabilitat de tots” –18 d’Octubre de 2018.

D’altra banda, des de la **Delegació d’Estudiants de la UMH** també es realitza la **commemoració de dies internacionals** com el Dia Internacional de l’Orgull LGTBI (28 de juny) o del Dia Internacional de les Dones (8 de març). En aquest últim exemple, l’any 2019 es va promoure una campanya per a visibilitzar referents que trenquen amb la masculinització o feminització de certes branques de coneixement (dones enginyeres o homes infermers, per exemple). En aquesta línia, ha dut a terme campanyes juntament amb l’**Associació d’Enginyeres Estudiants**, en què s’ha acudit a instituts de la zona per a aportar referents positius que trenquen amb els estereotips associats a l’enginyeria.

6.1.6 Accessibilitat, adaptacions i ajustos raonables

En referència a l’**accessibilitat** dels continguts acadèmics, ATED ofereix suport al professorat en l’adaptació de continguts i materials²³. Referent als **protocols i guies** per a millorar l’accessibilitat i facilitar les adaptacions dels quals disposa ATED, podem destacar alguns instruments:

²³ Es pot consultar el servei en: <https://atenciondiscapacidad.umh.es/> Data de consulta: 30/10/2019.

D’una banda, es troba la Guia per a la **mobilitat en la universitat de les persones amb baixa visió**, que ofereix un procediment a seguir per part de la UMH relacionat amb qüestions referents a la mobilitat física, als canals d’accés a la informació, o a l’adaptació de materials i recursos, entre d’altres; amb l’objectiu de facilitar l’adaptació de les persones amb aquesta tipologia de discapacitat.

Així i tot, per a persones amb altres tipus d’especificitats funcionals existeix també la possibilitat d’adaptació d’espais i materials, prèvia sol·licitud a través del **Formulari de sol·licitud d’adaptacions**. A partir de la sol·licitud, ATED gestiona les adaptacions en línia amb la **Guia d’adaptacions en la universitat** (Xarxa estatal SAPDU), detalla les necessàries adaptacions segons la mena de discapacitat que presenta l’estudiantat²⁴ i la Guia d’Atenció a la Discapacitat en la Universitat (Fundació Universia)²⁵.

Finalment, també s’ha desenvolupat per part del Servei de Suport a Estudiants amb Discapacitat de les Universitats Públiques de la Comunitat Valenciana, un **Protocol d’actuació per a regular l’accés a la universitat a través de les PAU** (proves d’accés a la universitat) de l’estudiantat amb discapacitat i necessitats específiques de suport educatiu, signat el 15 de febrer de 2013 i actualitzat en novembre de 2019.

Atesa la metodologia educativa i les infraestructures de la Universitat, les adaptacions o ajustos raonables se solen adreçar a les proves presencials i classes orals i/o escrites, amb la intenció de **donar resposta a les necessitats**

²⁴ Es pot consultar en: https://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Sectoriales/Asuntos%20Estudiantiles/Guia%20de%20adaptaciones_DIGITAL.pdf Data de consulta: 30/10/2019.

²⁵ Es pot consultar en: <https://www.fundacionuniversia.net/guia-de-atencion-a-la-discapacidad-2018/> Data de consulta: 30/10/2019

específiques que les persones amb discapacitat puguin tindre, siga quina siga la causa. Aquest element genera beneficis, en tant que permet aconseguir una igualtat d'oportunitat en l'accés, seguiment i participació de tot l'estudiantat. Malgrat això, en el treball de camp s'arreplega la percepció que no sempre aquestes adaptacions es realitzen de manera adequada a causa del **grau desigual de sensibilització** entre el professorat, la falta de coneixement de les eines o pautes concretes per a realitzar aquesta adaptació i el treball addicional que suposa per a l'equip docent.

En aquest sentit, l'estudiantat amb discapacitat fa al·lusió al fet que el material didàctic no sempre s'elabora tenint en compte les seues necessitats. A l'hora de fer exàmens manifesten que és habitual trobar-se **sense exàmens adaptats**, la qual cosa suposa un retard o un canvi en la realització de la prova i, per tant, una situació de desigualtat respecte a la resta d'estudiantat.

Concretament, es demana de manera expressa la necessitat de realitzar formació interna a tot l'equip docent, per a garantir que totes les persones que conformen la comunitat universitària coneguen les adaptacions i serveis existents per a les persones amb discapacitat. En aquest sentit, s'han dut a terme **cursos de formació destinats al professorat** per a sensibilitzar sobre les diferents adaptacions que l'estudiantat pot necessitar i requerir en cada situació²⁶.

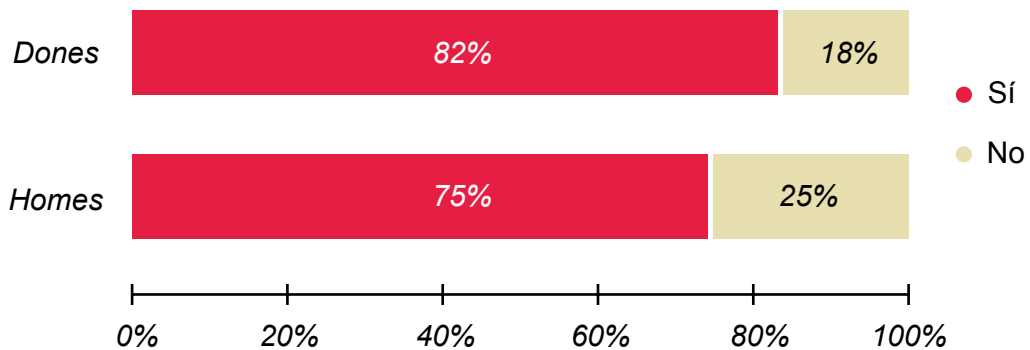
²⁶ En aquesta línia destaca la realització de l'acció formativa "Estratègies per a la inclusió efectiva d'estudiants amb capacitats diferents" orientada al personal docent de la Universitat.

6.1.7 Percepcions

En primer lloc, com a **punt fort**, cal esmentar que l'estudi ADIM anteriorment esmentat, destaca que la UMH és la que disposa de major resposta positiva respecte a la **presència de persones referents LGBTI amb llocs de responsabilitat** en la Universitat, i el percentatge dels que responien afirmativament és un 35 % —10 punts percentuals per damunt de la mitjana d'universitats participants en l'estudi (25 %).

Entre les persones treballadores enquestades, es percep que la UMH concep l'equitat de gènere i la inclusió com a **valors pels quals aposta institucionalment**. Concretament, un 79 % de persones així ho expressen. Així i tot, hi ha un 21 % de persones enquestades que no estan d'acord amb aquesta afirmació. Tal com es pot observar a continuació, si analitzem aquestes respostes segons el gènere, la percepció positiva seria major entre les dones que entre els homes, si bé no hi ha una diferència substancial.

Diries que l'equitat de gènere i la inclusió són valors pels quals la UMH aposta com a institució?



GRÀFIC 1. Respostes del personal laboral sobre equitat i inclusió com a valors pels quals aposta la UMH, segons el gènere. Elaboració pròpia.

D'altra banda, algunes persones remarquen l'existència d'una **falta de paritat en els càrrecs directius** o de major responsabilitat, com ocorre amb les càtedres o els *honoris causa*, elements que dificulten la redistribució i el reconeixement de les dones en els llocs de major responsabilitat i prestigi de la Universitat.

Els resultats del qüestionari respecte a l'**accessibilitat** dels equipaments mostren l'existència d'un elevat percentatge de respostes, tant d'homes com de dones (65 % i 47 %, respectivament), que consideren que les instal·lacions de la Universitat sí que són accessibles a les diferents corporalitats.

Malgrat això, i a partir de la informació qualitativa recollida, s'apunta la persistència de reptes que dificulten l'accés. En aquest sentit, alguns dels reptes dels quals es fa esment i que limiten l'accés de les persones amb corporalitats diverses són:

- » **Dificultat en l'accés a edificis i aularis**, entre els quals destaquen: ascensors fora de servei o allunyats, voreres sense rampes o rampes amb molt de pendent, portes pesades, manovelles altes i aules/laboratoris sense condicionar. En el treball de camp, s'esmenten exemples que necessiten millorar-ne l'accessibilitat: els edificis Torreblanca, Hèlike o Vinalopó en el campus d'Elx. També es menciona la cafeteria com a espai no adequat, ja que disposa d'una barra alta que en dificulta l'accés.
- » **Banys i vestidors binaris i, en alguns casos, sense condicions d'accessibilitat universal:** dutxes estretes, sabó i secador de mans massa alts, lavabos sense condicionar per a les necessitats de persones amb cadira de rodes, inexistència de lavabos o vestidors mixtos.
- » **Gestió i acompanyament tècnic i docent escàs**, que dificulta resoldre les necessitats de persones amb necessitats específiques.

Així doncs, **revisar les infraestructures universitàries** es planteja com un repte necessari per a millorar l'accés i participació de l'estudiantat i, en específic, de les persones amb discapacitat.

6.2

Comunicació inclusiva

La comunicació inclusiva resulta un **eix principal** en la promoció de l'equitat, la diversitat i la inclusió. D'una banda, és un canal a través del qual es poden transmetre i reforçar les normes socials (marcades pels estereotips sexistes, la xenofòbia, el capacitisme i la LGTBIfòbia, entre d'altres). Al seu torn, pot suposar una eina per al canvi, sempre que hi haja una estratègia comunicativa que siga conscient de les discriminacions i desigualtats existents i es propose transmetre un **missatge transformador**.

A més, la comunicació és un dels canals clau per a **donar visibilitat** a les realitats que acostumen a ser oblidades i atendre les especificitats de cadascun. Per exemple, en el cas de la diversitat sexual i de gènere, les dones lesbianes i bisexuals han sigut invisibilitzades històricament (context heteropatriarcal), mentre que els homes gais joves i de mitjana edat han tingut una major visibilitat. D'altra banda, l'imaginari social cap a les dones trans es troba fortament marcat per estereotips cissexistes.

Referent a la diversitat funcional, generalment es tendeix a elaborar campanyes allunyades d'una lògica emancipadora i empoderadora que, a més, invisibilitza realitats com les de les persones amb malalties mentals.

En aquest sentit, és **primordial que l'estratègia de comunicació siga multifocal**, procurant tindre present la perspectiva interseccional de manera que es visibilitzen **realitats diverses** que es puguem veure travessades per múltiples eixos d'opressió o discriminació.

6.2.1 Canals de comunicació existents

Relacionat amb la comunicació cap a l'estudiantat i personal laboral de la Universitat, la UMH disposa de diferents **portals web** des dels quals difondre les accions i programes disponibles en matèria de gènere, LGBTI i discapacitat.

Entre els existents, cal destacar el **web de la Unitat d'Igualtat**²⁷, el **web d'ATED**²⁸ i el **web de Ràdio UMH**²⁹. La Universitat Miguel Hernández també disposa de Twitter i Facebook amb un perfil específic per a cadascun dels webs anteriorment esmentats, que facilita així la difusió i comunicació de les accions realitzades.

A més, hi ha un **tauler oficial** en format digital, en què es publiquen subvencions, beques i ajudes disponibles, informació sobre les eleccions de la Universitat i qüestions relacionades amb l'ocupació en la UMH, entre d'altres.

Amb l'objectiu de superar la barrera digital que suposen aquests canals de difusió, també hi ha un **tauler oficial** de format físic on es publiquen analògicament qüestions d'interès per a la comunitat universitària (com ara actes, ajudes, etc.) que se situa en l'**edifici del Rectorat i Consell Social** (planta baixa). A més, s'elabora un **butlletí oficial**, que publica les resolucions i els acords que puguin ser d'interès per a la comunitat universitària.

²⁷ En l'enllaç següent: <https://igualdad.umh.es/ca> Consultat en octubre de 2019.

²⁸ En l'enllaç següent: <https://atenciondiscapacidad.umh.es/> Consultat en octubre de 2019.

²⁹ En l'enllaç següent: <https://radio.umh.es/presentacion/> Consultat en octubre de 2019.

6.2.2 Accions acomplides

Quant a les accions relacionades amb la comunicació inclusiva desenvolupades per part de la UMH, destaca l'existència de la campanya **Llenguatge igualitari** a través de la qual s'apunten una sèrie de recomanacions per a fer comunicació inclusiva allunyada de l'androcentrisme³⁰. A més, des de la UMH s'han desenvolupat **cursos d'estiu i hivern** orientats a la comunitat universitària. Com es pot observar, la Universitat ha dut a terme nombroses accions per a fomentar i facilitar l'ús del llenguatge inclusiu.

Tot i que la UMH **no disposa d'una guia pròpia de llenguatge inclusiu**, sí que forma part de la **Xarxa Vives d'Universitats**³¹, i en el treball de camp es destaca que les comunicacions realitzades cap a la comunitat universitària són generalment inclusives, pel que fa al llenguatge com a les infografies. Igualment, s'ha indicat la necessitat de millora quant a la comunicació, al·legant la necessitat de formar el personal que té relació amb la Universitat, no sols referent a què es diu (llenguatge no sexista, per exemple) sinó a **de quina forma es diu** (per exemple, la gamma de colors utilitzada per a les presentacions en Power Point) per a afavorir la fàcil lectura en persones amb dificultats visuals o incloure les pautes de lectura fàcil per a aquells amb discapacitat intel·lectual o trastorns de la lectoescriptura. En aquest sentit, seria pertinent elaborar material

³⁰ La campanya es troba en: <http://igualdad.umh.es/igualdad-en-la-radio/campana-lenguaje-no-sexista/> Consulta realitzada en setembre de 2019.

³¹ La Xarxa Vives d'Universitats és una institució sense ànim de lucre que desenvolupa, entre d'altres, el programa Igualtat de Gènere, oferint múltiples eines per a la comunicació inclusiva. Es pot consultar en: <https://www.vives.org/programes/igualtat-genere/> Data de consulta: 11/12/2019.

sobre comunicació inclusiva que tinga en compte la diversitat de persones que conformen la comunitat universitària.

D'altra banda, destaca el programa *Iguals però diferents*, realitzat des del curs 2012/2013, que es retransmet a través de la Ràdio UMH. Aquest programa, coordinat per la Direcció de la Unitat d'Igualtat, pretén sensibilitzar i cridar a la reflexió mitjançant debats sobre temàtiques actuals relacionades amb l'equitat³², principalment de gènere i LGTBI.

Relacionat amb els programes desenvolupats en col·laboració amb la Ràdio UMH, cal destacar també *El pirulí*, un programa que tracta temes d'actualitat i que va tractar específicament la realitat de les persones LGTBI en dues ocasions: a través dels programes *Violència i acoso contra el colectivo LGTBI* i *Antonio Ávalo, feminismo y LGTBI*. Tots dos retransmesos en 2018.

Finalment, des de la Ràdio UMH també s'ha desenvolupat el programa *Edición limitada*, que incorpora la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual i de gènere. Exemples són els programes radiofònics sobre el moviment LGTBI i les seues reivindicacions, o sobre els estereotips de gènere³³. En 2019, també s'ha posat en marxa un programa sobre esport per a les persones amb discapacitat, denominat en graella com *Deporte para todos*.

³² L'explicació completa sobre el programa es troba en: <http://igualdad.umh.es/igualdad-en-la-radio/programa-iguales-pero-diferentes/> Consultado en septiembre de 2019.

³³ Para más información: <http://radio.umh.es/category/programas-radio-umh-2012-2013/programas-difusion-podcast/las-chicas-del-micro/> Consultat en setembre de 2019.

Des de la UMH, tal com s'esmenta en l'apartat 6.1.5, "Accions de visibilitat i sensibilització", també es duen a terme campanyes de sensibilització al voltant de dates específiques com el 8 de març, Dia Internacional de les Dones o el 25 de novembre, Dia Internacional Contra les Violències Masclistes. Així i tot, en el treball de camp s'indica que cal fer una major difusió d'aquestes campanyes, perquè no sempre arriben a l'estudiantat. Es manifesta, per exemple, que acaben semblant actes institucionals més que campanyes de sensibilització dirigides a tota la comunitat universitària.

Finalment, el personal tècnic que ha participat en el treball de camp fa al·lusió a la urgència de **donar una major difusió** a tots els serveis, protocols, guies, etc. existents, perquè l'estudiantat no sempre té la informació suficient sobre els serveis i protocols que la Universitat posa a la seua disposició (és el cas del Protocol per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual de la UMH³⁴). D'altra banda, es comenta que a vegades el professorat no coneix en profunditat els protocols o la normativa existents (com la Normativa per a la integració de persones amb discapacitat en la UMH³⁵) i això, sumat als **pocs espais de coordinació** entre docents, pot suposar situar els o les estudiants en una situació de vulnerabilitat³⁶.

³⁴ Podeu consultar el Protocol en l'enllaç següent:

http://igualdad.umh.es/files/2015/05/8027_PROTOCOLO-ACOSO-SEXUAL-UMH.pdf

Consultat en setembre de 2019.

³⁵ Podeu consultar la Normativa en l'enllaç següent: https://universite.umh.es/boumh/docs/2342_NORMATIVA%20INTEGRACI%C3%93N%20DISCAPACITADOS%20EN%20UMH.pdf

Consultat en setembre de 2019.

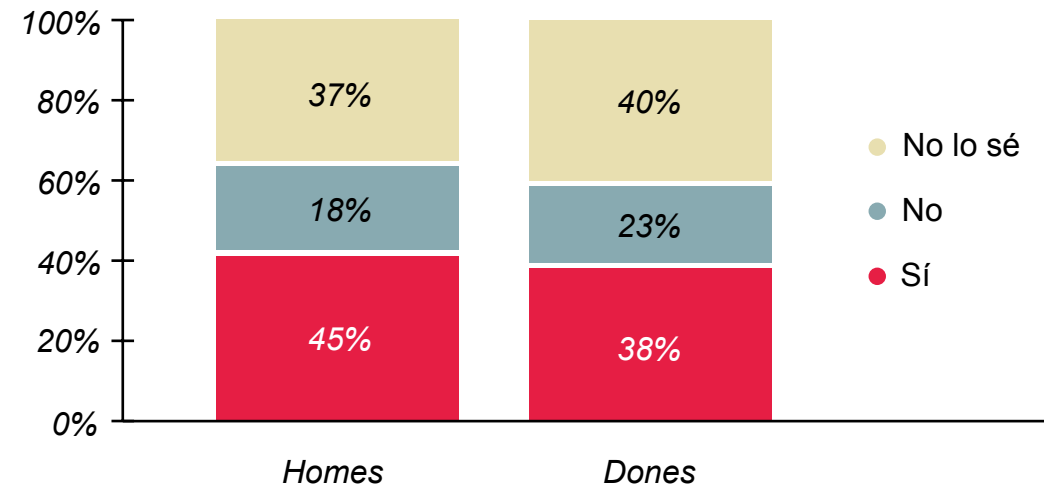
³⁶ Per exemple, es comentava el cas d'una persona amb discapacitat física que havia d'examinar-se però el docent encarregat de portar la sessió no tenia coneixement de la seua discapacitat i, per tant, l'aula no estava adaptada, aquesta va haver de fer l'examen en la taula destinada al professorat.

6.2.3 Percepcions

Pel que respecta a les persones treballadores, els resultats de l'estudi ADIM mostren un **coneixement desigual respecte als programes o accions impulsades** per part de la Universitat, les accions més conegudes són aquelles vinculades a l'equitat de gènere i discapacitat (80 %), seguides molt per davall de les relatives a la diversitat sexual (47 %).

Respecte a la **senyalística i a la comunicació institucional**, en el marc del treball de camp, es mostra com un 45 % d'homes i un 38 % de dones consideren que aquesta és inclusiva, mentre que un 18 % d'homes i un 23 % de dones consideren que no ho és.

Creus que la senyalística i la comunicació institucional és prou inclusiva en termes de gènere, LGTBI, discapacitat, diversitat cultural o ètnica?



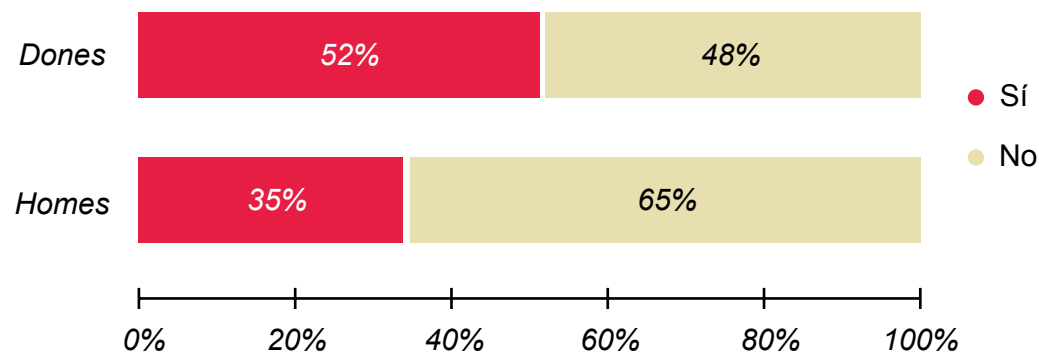
GRÀFIC 2. Respostes del personal laboral sobre senyalística i comunicació institucional inclusiva, segons el gènere. Elaboració pròpia.

Alguns dels elements que es destaquen com a qüestions que s'han de millorar són:

- ✗ **La persistència d'estereotips de gènere en els pictogrames de les portes dels lavabos.** Aquests senyals continuen representant patrons de vestimenta tradicionals (dona amb falda i home amb pantalons) i a més no són inclusius en l'àmbit cultural, de la diversitat de gènere o de la diversitat funcional.
- ✗ **L'ús de llenguatge no inclusiu** (en què predomina el masculí genèric) en les comunicacions tant internes com externes de la Universitat.
- ✗ **La falta de visibilitat** de persones LGTBI, racialitzades o amb diversitat funcional en la publicitat i comunicació del campus.
- ✗ **Els límits en la comunicació audiovisual i sonora**, en què es destaca la falta de subtítols en la totalitat de continguts audiovisuals compartits per part de la Universitat i la inexistència d'elements sonors que puguin fer accessible la informació a les persones amb barreres auditives.
- ✗ La presència de **menús o serveis d'àpats sense informació alimentària** degudament explicitada, que dificulta que les persones amb necessitats específiques amb relació a l'alimentació (com per exemple les persones celíaques, entre d'altres) puguin consumir els aliments de la cantina.

Amb relació al coneixement de les **accions o serveis que la Universitat disposa per a la promoció de l'equitat de gènere**, en general les dades de les enquestes mostren una manca en el seu coneixement. Així, entre les persones treballadores de la Universitat, Un 65 % dels homes diu no conèixer cap acció o servei concret desenvolupat per la UMH. Entre les dones aquest percentatge és menor i se situa en un 48 %³⁷.

Coneixes alguna acció i/o servei per a la promoció de l'equitat entre dones i homes desenvolupat per part de la UMH?

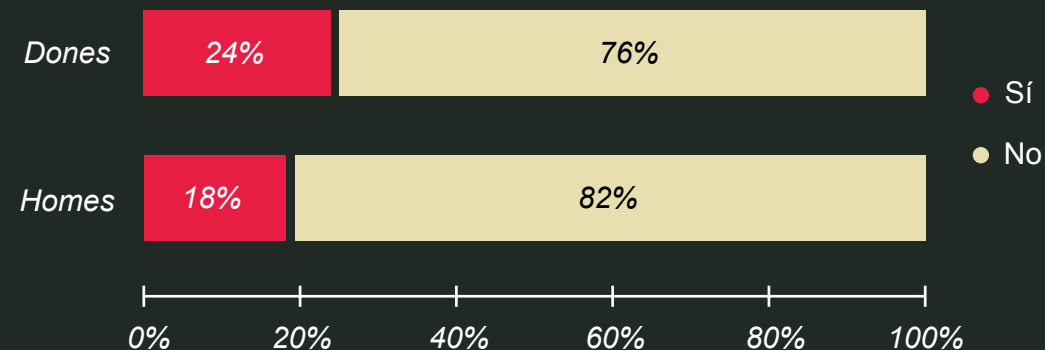


GRÀFIC 3. Respostes del personal laboral sobre el coneixement d'accions per a la promoció de l'equitat de gènere, segons el gènere. Elaboració pròpia.

³⁷ Pel que fa als serveis o accions que més es coneixen, tant l'estudiantat com els i les professionals de la UMH destaquen la Unitat d'Igualtat com a instrument que permet promoure l'equitat entre homes i dones. També es fa esment, encara que en menor grau, de les jornades sobre ús del llenguatge inclusiu, la setmana de la dona en la ciència, la creació de l'Àrea de Diversitat, l'Oficina de Cultura i Igualtat, el Punt d'Atenció i Visibilitat de la Igualtat i Diversitat, i l'impuls del Pla d'igualtat.

Referent a les **accions per a la promoció de la diversitat sexual i afectiva**, el percentatge de treballadores que desconeixen accions concretes realitzades per part de la Universitat és major que en el cas anterior. Concretament, **un 78 % de persones enquestades diu no conèixer cap servei o acció enfocada a la diversitat sexual i afectiva**, el percentatge de desconeixement és molt similar entre homes i dones (82 % i 76 % respectivament)³⁸.

Coneixes alguna acció i/o servei per a la promoció de la diversitat LGTBI desenvolupat per part de la UMH?

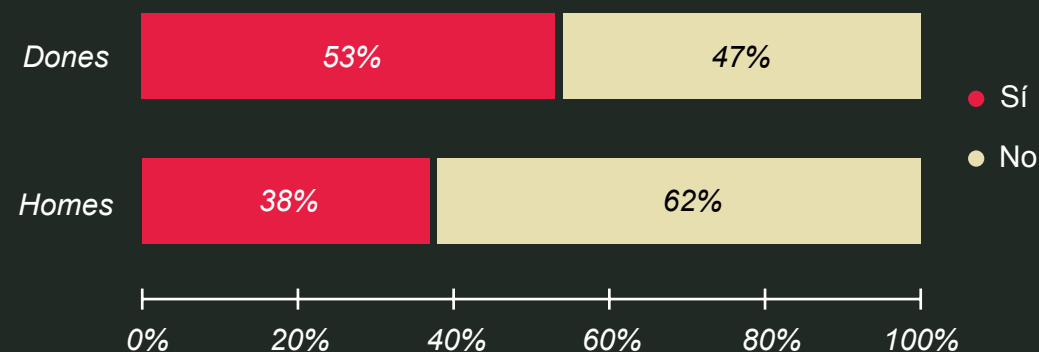


GRÀFIC 4. Respostes del personal laboral sobre el coneixement d'accions per a la promoció de la diversitat sexual i afectiva en la UMH, segons el gènere. Elaboració pròpia.

³⁸ Les persones que afirmen conèixer algun servei o acció concreta per a promoure la diversitat sexual i afectiva destaquen el Punt d'Atenció i Visibilitat d'Igualtat i Diversitat. D'altra banda, també s'esmenta la Unitat d'Igualtat i el vicerektorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports, des d'on es promouen diferents tallers. Finalment, encara que en menor mesura, es fa referència al Protocol per al canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals i a l'estudi efectuat pel Projecte ADIM.

Finalment, referent a la **discapacitat o diversitat funcional**, les enquestes realitzades mostren semblances percentuals entre les persones que manifesten conèixer serveis o accions concretes i les que no, aquestes últimes són un 53 % dels casos³⁹.

Coneixes alguna acció i/o servei per a la inclusió de la discapacitat desenvolupat per part de la UMH?



GRÀFIC 5. Respostes del personal laboral sobre el coneixement d'accions per a la inclusió de la discapacitat en la UMH, segons el gènere. Elaboració pròpia.

³⁹ Entre les persones (empleades o estudiantat) que afirmen conèixer accions concretes, es recull cert consens a considerar l'àrea ATED com el principal servei per a la inclusió de la discapacitat i la diversitat funcional ofert per part de la Universitat. Així com s'arrepleguen respostes que apunten als programes d'inclusió laboral com a acció principal en l'àmbit de la discapacitat, fent esment específic de la labor de la Càtedra de Discapacitat i Ocupabilitat TEMPE-APSA, com a recurs d'investigació i formació per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat. Altres accions que també es mencionen són la progressiva adaptació senyalística, la contractació de personal amb discapacitat, els convenis amb entitats socials que treballen per a aconseguir la inclusió laboral, les places reservades per a les oposicions en la Universitat, les adaptacions i millora de l'accessibilitat a infraestructures i recursos i els projectes, cursos i jornades impulsats per l'ATED.

Amb relació a les **estratègies comunicatives**, les enquestes mostren que únicament un 28 % de dones i un 37 % d'homes la consideren bona. Malgrat això, el percentatge de persones que opina que la difusió no és bona no és molt major, concretament un 34 % de dones i un 25 % d'homes així ho expressen.

Entre les respostes rebudes per part de les persones treballadores i l'estudiantat que opinen que la difusió necessita millorar, alguns dels elements usats per a exemplificar aquesta percepció són:

- ✗ L'escassa presència de **canals eficaços** per a rebre i enviar informació, que permeten universalitzar l'accés a les diferents accions impulsades per la UMH.
- ✗ La **poca visibilitat** i publicitat realitzada dels programes, serveis i recursos existents en la Universitat.
- ✗ El **poc ús de l'acrònim LGBTI**, per part de la Unitat d'Igualtat, que dificulta concebre aquest espai com a recurs de referència per a la diversitat sexual i afectiva.
- ✗ **Inexistència d'estratègies comunicatives transversals a tot el campus**, que faciliten que la informació arribi als diferents membres de la comunitat universitària, entre les quals destaquen la falta d'implicació del mateix equip docent.
- ✗ Dificultats en l'adaptació de la informació difosa als diferents perfils que conformen la comunitat universitària, que a vegades la fa **poc atractiva**.

6.3

Discriminacions i violències

Els resultats de l'enquesta de l'European Union Agency For Fundamental Rights (FRA)⁴⁰ l'any 2013 indiquen que són les dones i les persones no normatives en termes d'expressió o identitat de gènere o preferència sexual les qui pateixen majors discriminacions.

En el context universitari això no succeeix únicament amb l'estudiantat sinó també amb el personal que hi treballa. Segons exposen Barbara Biglia i Sara Cagliero (2019)⁴¹, **aquestes violències afecten tota la comunitat universitària**, ja siguin violències i discriminacions indirectes o institucionals.

Però són múltiples els estudis que afirmen l'existència de diferents formes de discriminació en el context universitari. Exemples són els estudis de Bardina i Murillo (2013⁴²) i de Penna (2015⁴³), afirmant aquest últim alts nivells d'homofòbia en les universitats, “les persones de sexe masculí, religió catòlica, o d'ideologies polítiques conservadores són les que més afavoreixen el manteniment d'un clima hostil” (Biglia i Cagliero, 2019: 6).

A més, una quarta part de les estudiants universitàries LGTBI, en un informe elaborat per Bachmann i Gooch en 2018⁴⁴ al Regne Unit, afirma no sentir-se segura a denunciar les violències i discriminacions viscudes en els òrgans universitaris.

Sumat a això, segons recullen Biglia i Cagliero (2019), **els casos de violència augmenten quan es tracta de persones amb discapacitat, de color o**

⁴² Bardina Martín, Yolanda & Murillo Quintilla, Maria (2013). Percepción de la violencia de género en el entorno universitario. El caso del alumnado de Lleida. Lleida: Edicions Universitat de Lleida. Puede consultarse en: <https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46895/estudis1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁴³ Penna, Melani (2015). Homofobia en las aulas universitarias. Un metaanálisis. REDU: Revista de docencia universitaria. 13(1), 181-202. Puede consultarse en: <https://doi.org/10.4995/redu.2015.6445>

⁴⁴ Bachmann, Chaka y Gooch, Becca (2018). Lgbt in Britain. University report. London: Stonewall. Puede consultarse en: https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/lgbt_in_britain_universities_report.pdf

⁴⁰ Es pot consultar en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/memo-fra-s-eu-lgbt-survey_es.pdf

⁴¹ Biglia, Barbara y Cagliero, Sara (2019). Abordajes y ‘respuestas’ de las universidades catalanas frente a las violencias LGTBIQ+fóbicas. Universitat Rovira i Virgili. ISSN: 0211-3481. Disponible en: <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1532>

asiàtiques. Inclouen a més que molts d'aquests abusos succeeixen en **espais públics** de l'espai universitari (Ellis, 2009⁴⁵).

En aquest sentit, resulta imprescindible un **abordatge integral de les violències**, reestructurant fins i tot les estructures universitàries encarregades d'aquest propòsit perquè, com apunten Biglia i Cagliero (2019:13), “requereix la interacció i comunicació entre les diferents unitats universitàries i la capacitat de posar-se en joc des d'una perspectiva interseccional”.

La UMH té una **extensa trajectòria** quant a la lluita contra les violències, materialitzada en recursos i instruments concrets, així com en accions de sensibilització.

En els **Estatuts de la UMH**, aprovats en el decret 208/2004, de 8 d'octubre, del Consell de la Generalitat, s'indica, en l'article 72, “Drets dels estudiants”, el següent:

Tots els estudiants de la UMH, en virtut del que estableix la legislació vigent, tindran els drets següents:

[...] A la igualtat d'oportunitats, el respecte de la seua intimitat, imatge pròpia i a la no-discriminació per raons d'edat, sexe, raça, nacionalitat, discapacitat, llengua, religió, creences, opinió, orientació sexual, identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social en l'accés a la Universitat, ingrés en els centres, permanència en la Universitat i exercici dels seus drets acadèmics.”

⁴⁵ Ellis, Sonja J. (2009). Diversity and inclusivity at university: a survey of the experiences of lesbian, gay, bisexual and trans (LGBT) students in the UK. Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning, 57(6), 723-739. Puede consultarse en: <https://doi.org/10.1007/s10734-008-9172-y>

6.3.1 Recursos i instruments

La UMH disposa, com s'ha esmentat, d'un **Protocol per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o orientació sexual** aprovat el 27 de maig de 2015.

Aquest protocol planteja com a objectiu principal “el foment i la transmissió de valors, així com la formació i el desenvolupament integral de les persones que integren la comunitat universitària, mostrant el seu compromís amb la igualtat real i efectiva i la no-discriminació i amb el respecte als drets fonamentals de les persones”.

És a dir, el Protocol de la UMH té una **doble funció**. D'una banda, estableix les mesures necessàries per a afrontar les situacions d'assetjament i efectuar les derivacions pertinents i, d'altra banda, pretén fer una acció preventiva basada en la sensibilització i la formació que permeta detectar amb major rapidesa l'assetjament sexual, per raó de sexe, o orientació sexual.

L'organisme encarregat de donar compliment a aquest protocol és la **Comissió d'Actuació en Situacions d'Assetjament (CASA)**, formada per:

- Director/a de la Unitat d'Igualtat, o personal professional en matèria d'igualtat en qui delegue, qui exercitarà la presidència.
- La persona del Servei de Prevenció que ocupe l'especialitat d'Ergonomia i Psicosociologia Aplicada, qui exercitarà la secretaria.
- Un/a jurista especialitzat/da, membre de la comunitat universitària.

Adicionalment, es contemplen **altres figures** que han de formar part de la CASA, que dependrà de cada cas (si la denunciante és estudiant, personal docent, d'administració i serveis...).

En iniciar-se el Protocol, **la Unitat d'Igualtat s'encarrega de donar seguiment i acompanyar** les persones denunciants i, en cas que calga, derivar els seus casos als organismes corresponents.

Per a donar a conèixer el Protocol entre l'estudiantat, a inici del primer curs es comunica la seua existència, encara que, segons es comenta en el treball de camp, això no és suficient per a conèixer-lo en profunditat.

Amés, la Unitat d'Igualtat és també l'encarregada del ja esmentat **Punt d'Atenció i Visibilitat d'Igualtat i Diversitat (PAVID)** situat en l'edifici Altabix (campus d'Elx). Aquest servei s'inaugura en 2018 sota el lema “En la igualtat està la diferència”, en el marc de la lluita per l'erradicació de les violències masclistes i, concretament, del Dia Internacional per a l'Eliminació de les Violències cap a les Dones. Es tracta d'un espai pioner en matèria de polítiques LGTBI universitàries que ofereix informació, assessorament i mediació en matèria d'equitat i diversitat afectiva, sexual i de gènere a tota la comunitat universitària. En línia amb el Protocol, aquest recurs també té la finalitat d’“educar i sensibilitzar en qüestions d'igualtat i diversitat de gènere, afectivosexual, ètnica i funcional”.

Encara que des del Punt es tenen en compte diverses realitats, existeix un organisme específic des de l'any 2007 per a les persones amb discapacitat: l'**Àrea d'Atenció a l'Estudiant amb Discapacitat (ATED)**. La seua funció principal, com es comentava en l'apartat 6.1. “Compromís amb la igualtat, la diversitat i la inclusió”, és la d'assegurar la igualtat d'oportunitats en l'estudiantat amb discapacitat, la qual cosa inclou previndre qualsevol tipus de discriminació i violència.



IMATGE 2. Logo del servei d'Atenció a l'Estudiant amb Discapacitat de la Universitat Miguel Hernández. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández.

IGuALTAT i

D!VeRSITAT

**En la
igualtat
està la
diferència**

Punt d'atenció i visibilitat d'igualtat i
Diversitat per a la Comunitat
Universitària UMH

Hol. Edifici Altabix - Campus Elche

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

IMATGE 1. Cartell del Punt d'Atenció i Visibilitat d'Igualtat i Diversitat per a la comunitat universitària UMH. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. Disseny de Juan Mercader i Pedro Luis Martínez, 2018.

Cal esmentar que durant el treball de camp es planteja que l'objectiu que s'ha d'aconseguir és poder realitzar **atencions integrals**. És a dir, **unificar els serveis referents a igualtat, diversitat i inclusió** en un mateix programa de manera que s'atenga tot el conjunt de població que forma la UMH i es puga oferir un servei que partisca d'una perspectiva interseccional, i dotar de personal especialitzat per a cadascun dels eixos comentats.

6.3.2 Tipologia de demandes

Referent als casos atesos per part de la Unitat d'Igualtat de la UMH, es destaquen **diferents tipologies de demandes**⁴⁶.

En primer lloc, s'atenen demandes d'informació relacionades amb **situacions de violència masclista**, principalment, incidències relacionades amb situacions d'**assetjament sexual o per raó de sexe** a l'entorn de la comunitat universitària. En la majoria dels casos, les dones busquen informació per a saber si el tracte que estan rebent pot ser considerat assetjament i sobre com procedir-hi.

Una segona tipologia de demandes de suport i assessorament és la de dones de la comunitat universitària, principalment, **estudiants que es troben en una situació de violència masclista però la persona agressora no pertany a la Universitat**. En aquests casos, tal com marca el Protocol, la Unitat ofereix un primer acolliment i, si es considera necessari, es realitza una derivació, amb el posterior seguiment pertinent, a un recurs o servei especialitzat exterior a la Universitat.

⁴⁶ Més enllà de les demandes relacionades amb l'atenció en violències masclistes, moltes estudiants s'adrecen a la Unitat d'Igualtat amb demandes d'assessorament sobre perspectiva feminista per a l'elaboració de treballs de fi de grau (TFG) o de màster (TFM). En aquests casos, se les deriva a docents que treballen des de la perspectiva feminista i pugen assessorar-les de manera especialitzada. En la mateixa línia, s'atenen també consultes sobre perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de persones de la comunitat universitària que requereixen informació per a incorporar aquesta mirada en els projectes o accions que estan desenvolupant.

Finalment, una quarta tipologia de demandes ve per part de **professorat que**, de manera informal, **ha detectat situacions de violència masclista** i que **necessiten informació i assessorament especialitzat** per a poder realitzar un acompanyament adequat, o una derivació a la Unitat d'Igualtat, si cal. Sobretot, s'exposa que, a l'hora de demanar ajuda, l'estudiantat es pot sentir més còmode amb una professora o professor, company o companya, a qui ja coneix o amb qui ja té un vincle previ establert.

Amb l'objectiu de millorar **aquest circuit ja existent, però que en alguns aspectes funciona de manera informal**, durant el treball de camp, es manifesta la necessitat d'enfortir la transversalitat de la perspectiva de gènere més enllà de la Unitat d'Igualtat. En aquest sentit, es proposa la possibilitat de **formalitzar una figura de referència en matèria de violència masclista**, en les diferents facultats i escoles. Una altra de les propostes per a desenvolupar és un programa de voluntariat adreçat a tota la comunitat universitària, **el programa Antenes d'igualtat**, que permetria formar figures de referència transversals en matèria d'equitat i violència i que facilitarien la demanda d'ajuda i l'accés a informació, atenció i acompanyament a les persones afectades.

En ATED, les **demandes més recurrents** són, en primer lloc, la sol·licitud d'**adaptacions i ajustaments** raonables, ja siguin estudiants de nou ingrés com estudiants que revisen o amplien les adaptacions/ajustaments ja realitzats en cursos acadèmics anteriors en matricular-se de noves assignatures, utilitzar nous espais docents o de pràctiques, així com la realització de pràctiques acadèmiques en entitats externes. Uns altres tipus de demandes són la petició d'**informació** sobre beques pròpies i/o externes, la recollida d'incidències en matèria d'accessibilitat o el préstec de productes de suport de catàlegs conveniats amb tercers. A més, ATED serveix d'**interlocutor** amb els centres, departaments i professorat per a comunicar i vetlar per l'aplicació de les adaptacions/ajustaments, així com determinar la conveniència, i si escau seguiment, de plans de tutorització individual.

6.3.3 Accions de visibilitat i sensibilització

Des de la Universitat Miguel Hernández s’han dut a terme nombroses accions de sensibilització en el marc de l’abordatge de les discriminacions i violències des de l’any 2015, tal com s’esmentava en l’apartat 6.1. “Compromís amb la igualtat, la diversitat i la inclusió”. Englobades en el 25 de novembre, des de la Universitat a més de desenvolupar actes institucionals i programes radiofònics, anteriorment referits, es duen a terme accions per a visibilitzar i sensibilitzar sobre les violències masclistes.

En 2015, la UMH va col·laborar en el **Be Brave Festival**⁴⁷ impulsat pels Ajuntaments d’Algorfa, Jacarilla, Redován i San Miguel de Salinas; que tenia per objectiu abordar les violències de gènere mitjançant l’art i que estava orientat a la gent jove.

Aquest mateix any, es realitza la primera edició del **Concurs de microrelats i tuits contra la violència masclista**. Un concurs que s’engloba en el marc de la campanya “**La UMH contra la violència masclista**”, impulsada per la Unitat d’Igualtat de la UMH en col·laboració amb el Vicerectorat de Cultura i Extensió Universitària. El seu objectiu era (i és) sensibilitzar la comunitat universitària i la població en general a través de metodologies participatives. En 2016 es va celebrar la segona edició del concurs, i així successivament fins al present any, que arriba a la cinquena edició.



IMATGE 3. Cartell “La UMH contra la violència masclista 25N. 2015”. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández.



IMATGE 4. Cartell “La UMH contra la violència masclista 25N. 2019”. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández.

⁴⁷ Per a més informació consulteu la pàgina www.bebravefestival.com

En 2018, es du a terme el seminari de periodisme amb perspectiva de gènere titulat **#PorTodas**, un projecte que s'emmarca en el suplement de lamarea.com dedicat a informar sobre les violències masclistes⁴⁸.

En 2019, la Universitat se suma a la “nit violeta”, il·luminant edificis com el de Rectorat i Consell Social de color violeta per a mostrar el seu suport a la iniciativa “emergència feminista”.

Pel que concerneix a les violències LGTBIfòbiques, la UMH ha elaborat durant 2019 un **vídeo**⁴⁹ en el marc del Dia Internacional Contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia amb l'objectiu de visibilitzar el seu rebuig a aquesta mena de violències.

Referent a les discriminacions i violències cap a les persones amb discapacitat, la UMH ha optat per recórrer a accions que posen de manifest les dificultats diàries, així com les desiguals oportunitats que viuen les persones amb funcionalitats diverses fent, per exemple, rutes pel campus amb els ulls embenats, o amb cadires de rodes.

I pel que fa a la discapacitat i diversitat funcional, ATED representa la UMH en fòrums de trobada juntament amb altres universitats, empreses o entitats promotores de la inclusió del col·lectiu d'interès en la Universitat. A més, s'inclou informació sobre ATED en les jornades de benvinguda per a l'estudiantat de nou ingrés. També s'ha fet entrevista en la Ràdio UMH per a continuar donant difusió als serveis prestats des d'ATED.

⁴⁸ Per a més informació: <https://www.goteo.org/project/portodas>

⁴⁹ Es pot veure en: <https://www.youtube.com/watch?v=UO5ukeyQzZU>

6.3.4 Percepcions

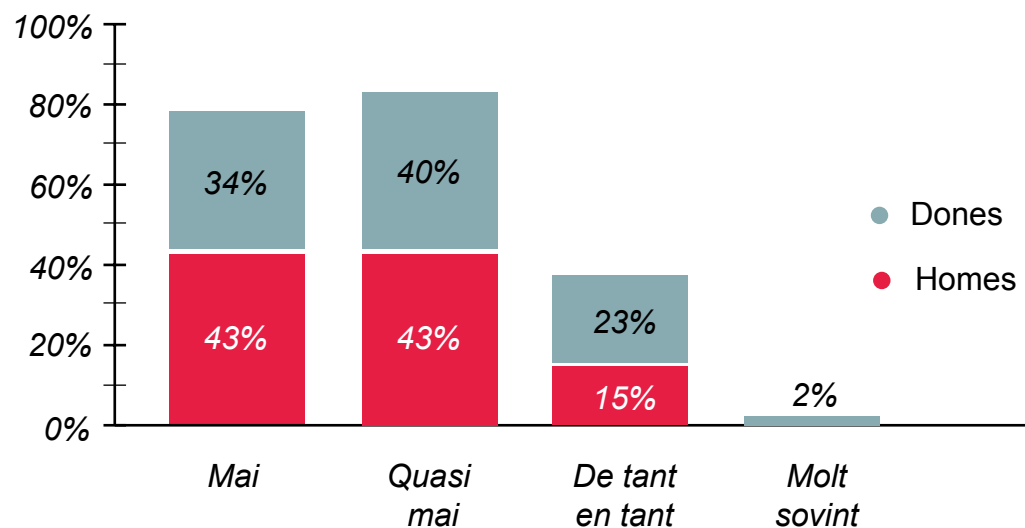
Referent a l'**ambient a l'aula**, es manifesta que a vegades les estudiants s'han sentit infantilitzades i cosificades en el context acadèmic, així com han rebut comentaris i acudits sexistes per part dels seus companys. El mateix succeeix amb les persones LGTBI que han participat en el treball de camp, que indiquen que, encara que no han rebut violències explícites, sí que han escoltat comentaris i acudits LGTBIfòbics.

D'altra banda, fent referència a casos específics de **discriminació i assetjament per raons de gènere, diversitat sexoafectiva, de discapacitat i/o diversitat cultural**, en general les enquestes indiquen que *mai* o *quasi mai* succeeixen. Malgrat això, hi ha diferències segons l'eix de desigualtat del qual es fa esment específic, per la qual cosa cal abordar-los de manera separada.

Primerament, respecte als casos de discriminació i assetjament per **raó de gènere**, el 43 % dels homes consideren que mai es donen aquests casos, seguit d'un 43 % que no els perceben *quasi mai*. Així doncs, només el 15 % dels homes respon que *de tant en tant* es detecten casos de discriminació o assetjament per raó de gènere.

D'altra banda, el nombre de dones que perceben casos de discriminació o assetjament per raó de gènere *de tant en tant* és major: concretament un 23 % així ho considera, a més, un 2 % els percep *molt sovint*. Les opcions de *mai* i *quasi mai* van ser marcades en un 34 % i un 40 % dels casos, respectivament⁵⁰.

Diries que en la UMH hi ha casos de discriminació/assetjament per raó de gènere...



GRÀFIC 6. Respostes del personal laboral sobre percepció de discriminació o assetjament per raó de gènere, segons gènere i freqüència. Elaboració pròpia.

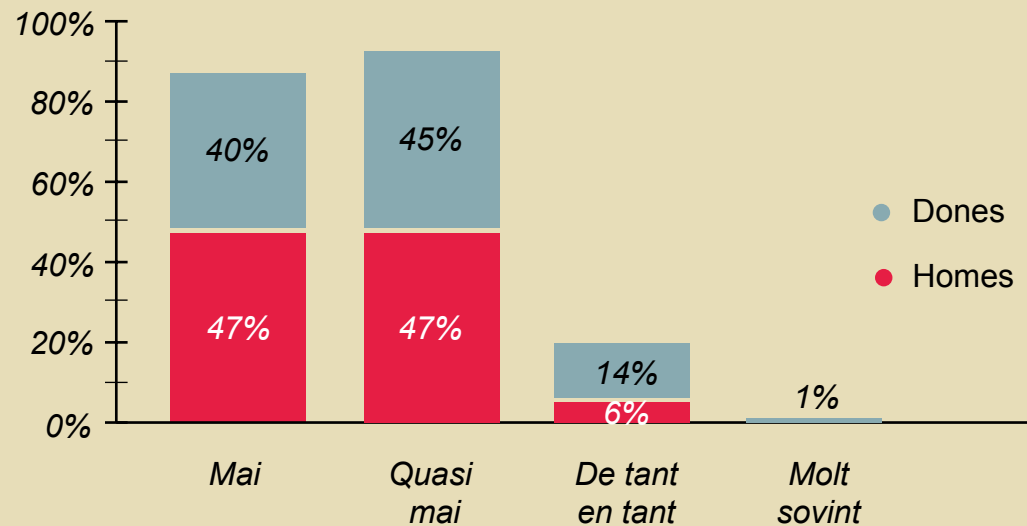
⁵⁰ D'entre la tipologia de situacions de discriminació, les persones enquestades consideren que els comentaris estereotipats (tant per part de l'estudiantat com del professorat) i els acudits LGBTIfòbics són els més freqüents. A més, respecte a l'orientació sexual s'arreglen altres discriminacions com són: les pressions per a "eixir de l'armari" o la incomoditat o falta de clima de confiança entre el personal laboral per a poder compartir (si ho desitgen) aquests aspectes de la seua vida privada, sense por a les conseqüències o situacions que es puguin generar. Així mateix, també es menciona, encara que de manera puntual, l'ús d'injúries com a estratègia de promoció laboral.

Pel que respecta als casos de discriminació i assetjament per **raó de diversitat sexual i afectiva**, el 47 % dels homes consideren que *mai* es donen aquests casos, seguit d'un 47 % que no els perceben *quasi mai*. Així doncs, només el 6 % dels homes respon que *de tant en tant* es detecten casos de discriminació LGBTIfòbiques.

D'altra banda, el nombre de dones que perceben casos de discriminació o assetjament LGBTIfòbics *de tant en tant* és major: concretament un 14 % així ho considera. Les opcions de *mai* i *quasi mai* van ser marcades en un 40 % i un 45 % dels casos, respectivament⁵¹.

⁵¹ D'entre la tipologia de situacions de discriminació, les persones enquestades consideren que els comentaris estereotipats (tant per part de l'estudiantat com del professorat) i els acudits LGBTIfòbics són els més freqüents. A més, respecte a l'orientació sexual s'arreglen altres discriminacions com són: les pressions per a "eixir de l'armari" o la incomoditat o falta de clima de confiança entre el personal laboral per a poder compartir (si ho desitgen) aquests aspectes de la seua vida privada, sense por a les conseqüències o situacions que es puguin generar. Així mateix, també es menciona, encara que de manera puntual, l'ús d'injúries com a estratègia de promoció laboral.

Diries que en la UMH es donen discriminacions LGTBIfòbiques...



GRÀFIC 7. Respostes del personal laboral sobre discriminacions LGTBIfòbiques, segons gènere i freqüència. Elaboració pròpia.

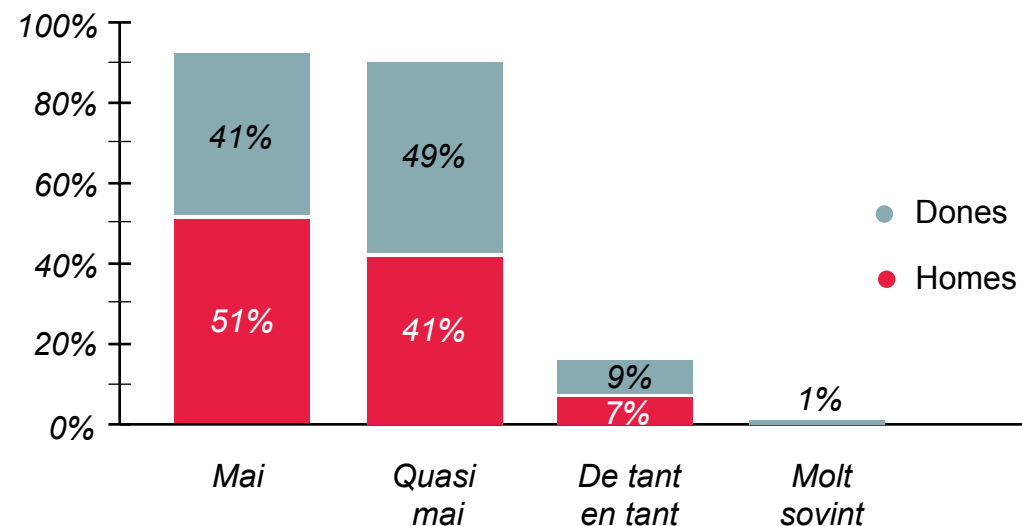
Si aquesta mateixa qüestió la garbellem segons si les persones enquestades s'autodefineixen com a LGBTI, la percepció de discriminació augmenta. Així, un 57 % dels homes considera que *quasi mai* es donen aquests casos, seguit d'un 29 % que respon *de tant en tant*. En el cas de les dones, un 56 % respon *quasi mai*, seguit del 22 % *de tant en tant*.

En referència a les discriminacions a persones amb **discapacitat o diversitat funcional**, en general les enquestes indiquen que *mai* o *quasi mai* succeeixen aquestes situacions.

En el cas dels homes, el 54 % consideren que *mai* es donen aquests casos, seguit d'un 41 % que no els perceben *quasi mai*. Així doncs, només el 4 % dels homes respon que *de tant en tant* es detecten casos de discriminació o assetjament per raó de discapacitat o diversitat funcional.

Pel que fa a les dones, el nombre de dones que perceben aquests casos *de tant en tant* és major: concretament un 10 % així ho considera. Les opcions de *mai* i *quasi mai* van ser marcades en un 51 % i un 38 % dels casos, respectivament⁵².

Diries que en la UMH es donen discriminacions cap a les persones amb discapacitat...



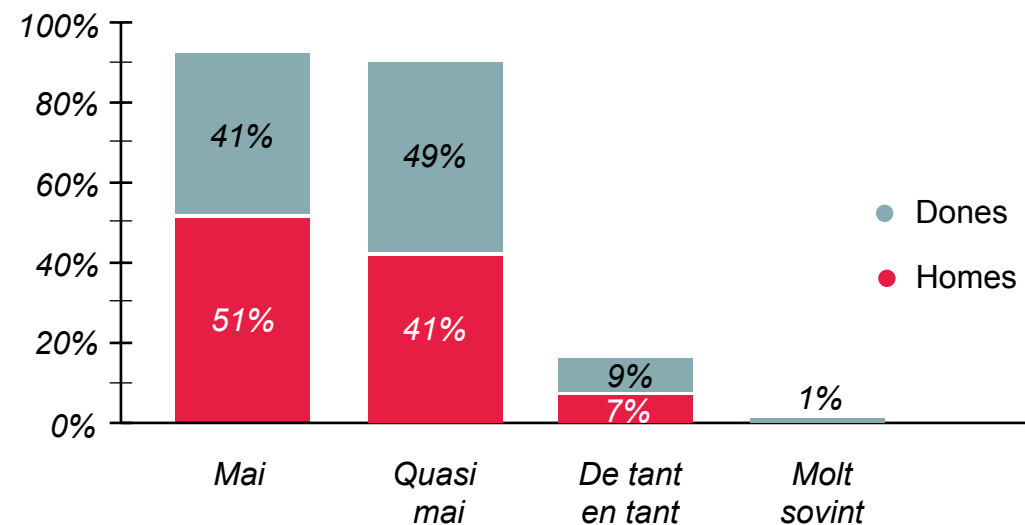
GRÀFIC 8. Respostes del personal laboral sobre discriminacions a persones amb discapacitat o diversitat funcional, segons gènere i freqüència. Elaboració pròpia.

⁵² D'entre la tipologia de casos que es considera que succeeixen amb major freqüència, destaquen la no adaptació dels espais i la falta d'accessibilitat, com ja s'apuntava anteriorment. A més, es recull la percepció de l'existència de menyspreus a les capacitats de les persones amb diversitat funcional, si bé en una freqüència menor.

Però, malgrat les dades que ofereix el qüestionari, les persones que han participat en el treball de camp expressen que més enllà de les limitacions espacials (barreres arquitectòniques, per exemple), han sentit que els seus companys i companyes no els facilitaven el seguiment de les classes. En un dels casos exposats, es comenta que a vegades han optat per abandonar la classe pel fet que el soroll d'ambient produït pels seus companys/es no els permet entendre les explicacions del professorat. Un altre exemple, en línia amb els anteriors, és el menyspreu de les seues capacitats o les burles rebudes al·ludint a la seua discapacitat.

Finalment, sobre les situacions de discriminació per **raó de procedència, raça o religió**, es detecta un alt percentatge de persones que creuen que aquestes situacions no ocorren *mai* o *quasi mai*. Així, un 51 % dels homes i un 41 % de les dones creuen que *mai* es donen aquests casos, seguit d'un 41 % i un 49 % que responen *quasi mai*. Només un 7 % dels homes i un 9 % de dones creuen que es donen *de tant en tant*.

Diries que en la UMH es donen discriminacions per raó de procedència, religió o raça...



GRÀFIC 9. Respostes del personal laboral respecte a la percepció de discriminació per raó de procedència, religió o raça, segons gènere i freqüència. Elaboració pròpia.

La tipologia de casos de discriminació per raó de procedència, religió o *raça* que més s'arregla en els qüestionaris és aquella que fa esment de la persistència de comentaris o burles racistes. També es menciona la reproducció de certs discursos d'odi, basats en prejudicis i/o estigmes, que arriben en alguns casos a generar situacions d'exclusió o dificultat en la integració a la comunitat universitària.

6.4

Docència i investigació

Assegurar un exercici de docència i investigació inclusiva amb les diferents realitats requereix l'anàlisi i revisió de continguts docents i línies d'investigació, així com l'esforç, la formació i la sensibilització de docents i investigadors/es.

Com s'esmenta en l'apartat 4.1. "Igualtat de gènere i diversitat LGTBI" del marc normatiu, **les diferents lleis d'igualtat tant estatals com autonòmiques obliguen a incloure i fomentar els estudis de gènere en l'àmbit de l'educació superior**. Per exemple, la Llei 3/2007, pel que fa a l'educació superior, obliga a introduir la perspectiva de gènere dins dels principis de qualitat, així com en els plans d'estudi sempre que ho requerisca l'ANECA. També la Llei 1/2004 estableix un mandat clar imperatiu a les universitats (art. 4.7) perquè incloguen en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la investigació en equitat de gènere i no-discriminació. Per tant, no hi ha dubte que les universitats a l'hora d'elaborar-ne els plans d'estudis han d'incorporar la perspectiva de gènere. No obstant això, també és cert que els successius governs no han desenvolupat a través dels reials decrets corresponents les directrius necessàries perquè les universitats puguin complir aquest mandat.

Amb relació a la docència, l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA) és l'encarregada d'avaluar els títols universitaris —plans d'estudi, acreditació, etc.—, el personal docent i les institucions. És per tant la creadora d'un marc a través del qual les institucions educatives espanyoles han de desenvolupar-ne l'activitat (en aquest cas) docent. Així i tot, i malgrat la

legislació existent, des d'ANECA no s'ha apostat, fins al moment, per assegurar que els plans d'estudi validats incloguen la perspectiva de gènere, molt menys la perspectiva interseccional.

Més enllà de les disposicions i regulacions de l'ANECA, fins i tot de la legislació vigent en matèria d'educació superior i d'equitat entre dones i homes, les universitats gaudeixen d'un cert marge d'autonomia en l'elaboració dels continguts dels seus plans d'estudis. Però la veritat és que entre el personal docent de la majoria de les universitats espanyoles hi ha un **grau molt desigual de formació en perspectiva de gènere, en el camp dels estudis de gènere i LGTBI i la teoria feminista**. En la majoria de les universitats conviu un professorat expert en la matèria que es dedica a la investigació en estudis de gènere o LGTBI, que forma part de grups o organismes d'investigació de referència en aquest àmbit, o que imparteix assignatures sobre gènere; amb un altre sector amb a penes formació (que, en alguns casos, fins i tot pot presentar resistències a aquest camp de coneixement) i que, per tant, no inclou aquest tipus de continguts en la seua activitat docent.

De fet, pel que fa a la UMH, algunes de les persones que han participat en el treball de camp detecten que, encara que el professorat, en general, té **predisposició i bona voluntat** per a incloure nous continguts en les seues classes, es veuen **mancances a l'hora de desenvolupar continguts docents amb perspectiva de gènere** o de **revisar els continguts androcèntrics** de les assignatures i plans d'estudis. Per tant, és clau la realització d'**accions de sensibilització i formatives** adreçades al professorat per a evitar que la incorporació de la perspectiva de gènere quede relegada a un **compromís individual més que institucional**.

D'una banda, pel que fa a les **titulacions de postgrau** que ofereix la UMH dins del camp dels estudis de gènere destaca el **màster universitari en Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat** que es fa juntament amb la Universitat Jaume I, i amb la participació de la Universitat d'Alacant i la Fundació

Isonomia. També el **màster universitari en Estudis Culturals i Arts Visuals amb Perspectiva Feminista i Cuir/Queer**⁵³, que “posa el focus en la reflexió, la crítica i l’experimentació entorn de la construcció identitària dels subjectes socials i polítics (sexe, gènere, sexualitat, classe, nacionalitat o ètnia)”.

També dins de l’**oferta de postgrau no específica sobre estudis de gènere**, alguns màsters universitaris com el d’Investigació en Noves Tendències en Antropologia, Investigació en Atenció Primària i el de Projecte i Investigació en Art inclouen assignatures específiques de gènere. També existeixen **assignatures específiques per a l’atenció a la discapacitat** en graus com els de Teràpia Ocupacional, Ciències de l’Activitat Física o de l’Esport o Fisioteràpia. També s’inclouen continguts sobre com treballar en poblacions amb patologia en els graus de medicina i psicologia, o com dur a terme mesures d’atenció a la diversitat en el màster universitari en Formació del Professorat d’ESO i Batxillerat, FP i Ensenyaments d’Idiomes.

D’altra banda, la UMH amplia la seua oferta formativa a través dels **cursos d’hivern, els cursos d’estiu i els cursos gaudint d’extensió universitària**. Per les seues temàtiques i continguts, aquests cursos són complementaris a les disciplines universitàries i permeten oferir perspectives que no s’aborden durant el curs acadèmic. En aquest sentit, s’han dut a terme diferents accions formatives sobre gènere i qüestions com conflictes armats, comunicació, estereotips, llenguatge inclusiu, violències sexuals, etc. A més, en l’àmbit de la discapacitat, destaquen els cursos de “Desenvolupament d’habilitats adaptatives en persones amb discapacitat intel·lectual com a base de la intervenció” i “Introducció al dret de la discapacitat”, o les dues edicions (2017 i 2018) del curs sobre “Estratègies per a la inclusió efectiva d’estudiantat amb discapacitat, orientat al personal docent de la UMH”.

⁵³ Para más información: <http://mueca.edx.umh.es/> Fecha de consulta: 30/10/2019.

En tercer lloc, pel que fa a **aquells projectes d’innovació educativa en àmbits no universitaris** destaca el **programa OSMOSIS**, iniciativa dels vicerectorats d’Investigació i Innovació i de Planificació, adreçat a professorat no universitari per a promoure projectes d’innovació en els seus centres de referència. En aquest sentit destaquen els projectes següents:

- ✓ **2018/07 Cap a un model d’escola queer: identitats i gèneres diversos.** Té l’objectiu de combatre el discurs masclista en el sistema educatiu a través de formacions a càrrec de la UMH a alumnes de 4t de l’ESO o 1r de batxillerat que, més avant, es convertiran en formadors/es per a l’estudiantat de 1r i 2n de l’ESO.
- ✓ **2018/24 Millorant l’accessibilitat.** Aquesta proposa sensibilitzar l’estudiantat de diferents centres i nivells educatius sobre el disseny universal i els drets de les persones amb discapacitat mitjançant la metodologia aprenentatge i servei.
- ✓ **2018/29 Europa i la dona** proposa una educació en valors, en favor de l’equitat, analitzant el paper de la dona al llarg de la història en el marc europeu.
- ✓ **2018/49 Implicar-te (ImplicARTE): Les arts com a eina de transformació social.** Aquest és un projecte formatiu i sociocultural que pretén desenvolupar competències personals, professionals i socials de perfils professionals vinculats als serveis a la comunitat, a través de l’ART i la sensibilitat social.
- ✓ **2018/04 Suport en autonomia a l’alumnat amb TEA**, on s’ha assistit a professorat d’educació física del CEIP Sant Ferran d’Elx sobre com realitzar activitats específiques i inclusives per a estudiantat amb trastorns de l’espectre autista.

Finalment, cal destacar que, durant el treball de camp, es ressalta la necessitat de realitzar cursos de braille i llengua de signes, per a sumar als cursos que ja s’hi ofereixen. Un d’aquests cursos que mereix especial esment és el **curs per a persones amb capacitat intel·lectual límit**, que pretén oferir formació a aquelles persones que, a causa de la seua capacitat intel·lectual, no han pogut accedir a la universitat.

Pel que concerneix la investigació, destaquen els següents **grups d'investigació** centrats en els estudis de gènere i sexualitat o de discapacitat com a camp de coneixement:

- ▶ Economia, cultura i gènere (Departament de Ciències Socials i Humanes).
- ▶ Figures de l'excés i polítiques del cos (Departament d'Art).
- ▶ Estratègies per a la inserció laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit, comentat anteriorment (Departament de Ciència Jurídica).
- ▶ Activitat física, esport inclusiu i classificació basada en evidències en esport paralímpic (Departament de Ciències de l'Esport).

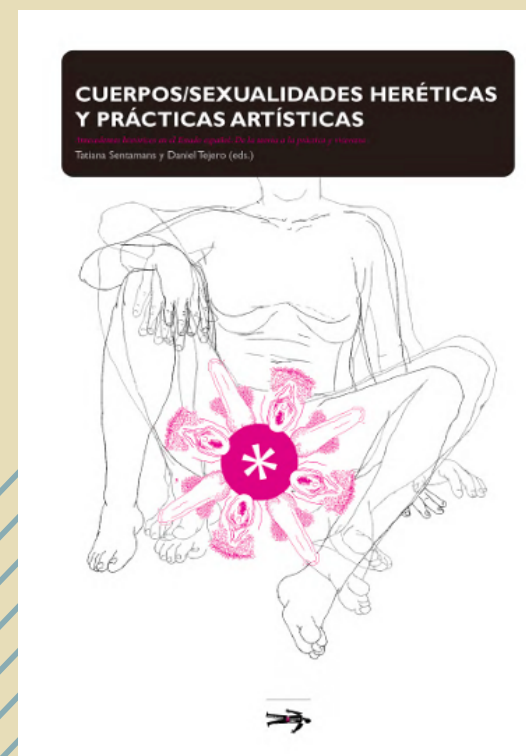
També és rellevant el paper de la **Càtedra de Discapacitat i Ocupabilitat TEMPE-APSA**, vigent des de 2017, que té com a objectiu “impulsar la investigació i la formació en l'àmbit de la discapacitat, amb la finalitat, sobretot, de promoure la inserció laboral de les persones amb diversitat funcional”⁵⁴. Per la seua banda, la **Càtedra sobre Accessibilitat Universal i Entorn Inclusiu Francisco Carreño Castilla**, per mecenatge de la Fundació Asisa des de 2015, té per objectius la formació, recerca i desenvolupament i transferència de coneixement en l'àmbit dels entorns inclusius i l'accessibilitat universal, mitjançant la realització d'activitats formatives, activitats d'investigació i organització de seminaris, conferències o altres activitats de divulgació.

A més, s'han d'assenyalar algunes **publicacions** realitzades per personal investigador de la UMH que adopten una mirada àmplia respecte a la diversitat. A continuació, es mostren alguns exemples, els primers inclouen la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual i, l'últim exemple, se centra en la discapacitat i l'esport:

⁵⁴ Per a més informació: <http://www.catedratempeapsa.es/catedra/> Data de consulta: 30/10/2019.



IMATGE 5. Portada de la publicació dirigida per Tatiana Sentamans *Un amor revolucionari* (2018). ISBN: 978-84-09-00734-9. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández.

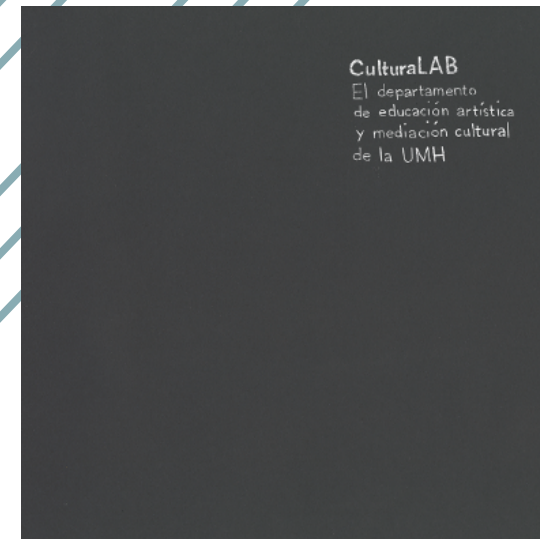


IMATGE 6. Portada del projecte *Cuerpos/Sexualidades heréticas y prácticas artísticas*, de Tatiana Sentamans i Daniel Tejero. ISBN: 978-84-613-9627-6. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández.

IMATGE 7. Portada del projecte *Estrategias pedagógicas y prácticas artísticas desde la diversidad sexual*, del grup d'investigació FIDEX. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández.



IMATGE 8. Portada de *Visualidades diversales*, de Tatiana Sentamans i Javi Moreno. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández.



IMATGE 9. Portada del llibre *CulturaLAB* (2019), per Tatiana Sentamans i Álex Moltó. ISBN: 978-84-09-06790-9. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández

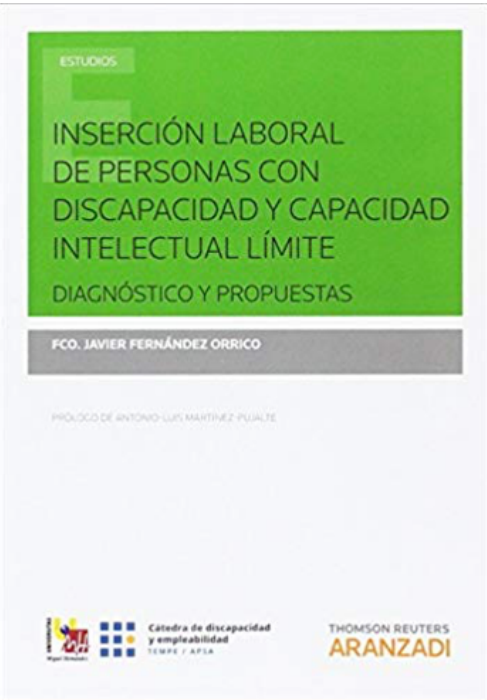


IMATGE 10. Portada de la publicació *Pedagogies feministes*.

IMATGE 11. Portada de la publicació *Práctica Deportiva de Universitarios con Discapacidad: Barreras, Factores Facilitadores y Empleabilidad*, dirigida per Raúl Reina, Alba Roldán, Alicia Candela i Álvaro Carrillo de Albornoz. ISBN: 978-84-88934-39-0. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández.



IMATGE 12. Portada de la publicació *Inserción laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual límite. Diagnóstico y propuestas*, dirigida per Fco. Javier Fernández Orrico. ISBN: 978-84-91523-72-7. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández.

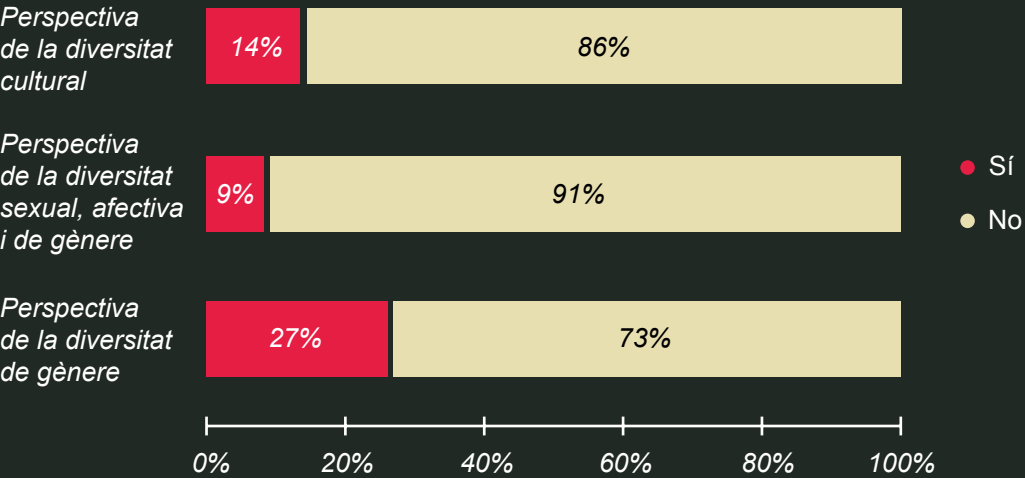


6.4.1 Percepcions

Si analitzem la percepció existent respecte a la inclusió en els seus llocs de treball de la perspectiva de gènere, de la diversitat sexoafectiva i de gènere i de la diversitat cultural, el percentatge de persones que respon afirmativament és molt reduït.

Així, un 91 % considera que no s’inclou la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere, per damunt del 86 % referent a la perspectiva de la diversitat cultural. En últim lloc, un 73 % del personal PAS i PDI enquestat nega veure inclosa també la perspectiva de gènere en el seu treball.

En la vostra faena, s'inclou de manera explícita...



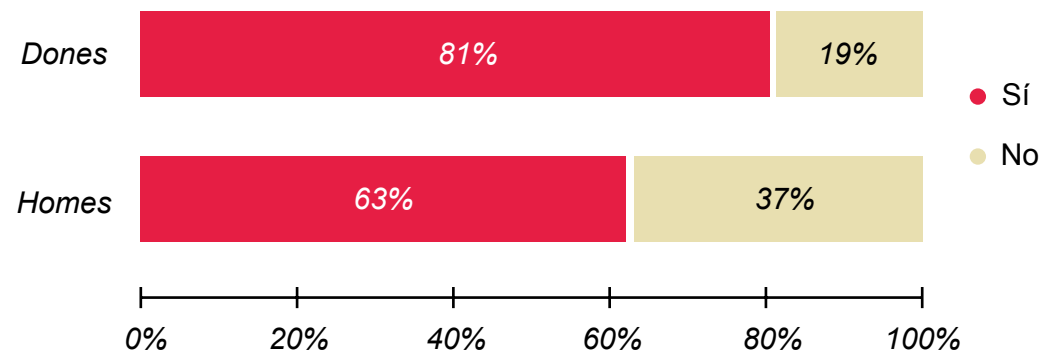
GRÀFIC 10. Respostes del personal laboral respecte a la inclusió de la perspectiva de gènere, diversitat sexoafectiva i de gènere i diversitat cultural, segons gènere. Elaboració pròpia.

Algunes de les **formes** comentades per les persones enquestades que van expressar **incloure** de manera explícita la incorporació d'aquestes perspectives són:

- **Promovent** l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, tant en els materials docents com en la comunicació interna i externa de la Universitat.
- **Impulsant** la paritat de gènere en els diferents sectors i càrrecs de la Universitat, contemplant en algunes situacions l'ús d'accions positives que revertisquen les situacions de desigualtat existents.
- **Organitzant** activitats que incloguen la conciliació de la vida laboral i domèstica o de cures.
- **Incloent**, en la mesura que siga possible, aquestes tres perspectives en les assignatures i plans docents.
- **Promovent i valorant** la multiculturalitat existent al campus i integrant aquests aprenentatges en els continguts de les assignatures.
- **Realitzant** formacions internes i externes sobre gènere, diversitat sexual i afectiva, diversitat funcional i diversitat cultural.

En aquest sentit, un 81 % de dones i un 61 % dels homes valoren com a important disposar d'eines per a poder incloure aquestes perspectives en les seues pràctiques professionals diàries.

Creus que és important disposar d'eines per a poder incloure aquestes perspectives en el teua faena?



GRÀFIC II. Respostes del personal laboral sobre la importància de disposar d'eines per a incloure la perspectiva de gènere, la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i la perspectiva de la diversitat cultural, segons gènere. Elaboració pròpia.

Entre el percentatge de persones que no consideren important incloure aquestes perspectives en les seues pràctiques professionals, destaquen les raons següents:

- Considerar la inexistència de situacions de discriminació o desigualtat que motiven la necessitat de transversalitzar aquestes perspectives en totes les pràctiques, funcions o accions de la Universitat. En aquests casos, s'aposta per fer voluntària la seua inclusió.
- Considerar que no hi ha una relació directa amb determinats llocs de treball o que, a vegades, la complexitat per a aplicar-ho en dificulta l'èxit.
- Considerar inadequades algunes de les mesures que s'han generat, com és el cas de la discriminació positiva en determinats sectors en què les dones compten amb menor representació.

PLA D'ACCIÓ I SEGUIMENT

Sobre la base dels resultats del diagnòstic, a continuació, es presenta una proposta sistematitzada d'objectius estratègics i línies d'actuació que componen el pla d'acció del I Pla d'equitat, diversitat i inclusió de la UMH.

El Pla ha sigut impulsat pel Vicerectorat de Cultura; el Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports, i la Unitat d'Igualtat de la UMH. El Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports serà l'òrgan responsable d'implementar-lo en coordinació amb els òrgans, unitats i serveis amb competències en cadascuna de les accions. Perquè un dels principals objectius del pla és avançar en la transversalitat de les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI i de la inclusió de la discapacitat. Per tant, el desplegament del pla d'acció requereix la implicació dels diferents òrgans i estructures que conformen l'estructura universitària: facultats, centres, escoles, serveis, unitats, departaments, grups d'investigació, etc. En definitiva, és responsabilitat del conjunt de l'organització la implementació, seguiment i avaluació del pla per a garantir que la igualtat de gènere i LGTBI, així com la inclusió de la discapacitat, siga una prioritat i es destinen els recursos necessaris per a desenvolupar-les.

7.1

Línies estratègiques del pla d'acció

El pla d'acció es basa en els mateixos àmbits o línies estratègiques en què s'ha dividit la diagnosi. Concretament, les línies estratègiques que s'hi inclouen són:

L1. Compromís amb la igualtat en la diversitat i la inclusió

L2. Comunicació inclusiva

L3. Acció contra les discriminacions i les violències

L4. Equitat, diversitat i inclusió en la docència i investigació

Per cada línia estratègica s'incorporen els **objectius** que defineixen les metes específiques que s'han d'aconseguir en cada àmbit. Alhora, per a orientar de manera clara l'acció de la institució, els objectius presenten diferents **proposades d'actuació** que es complementen amb possibles **indicadors**, una **temporalització** aproximada i els **agents responsables**. Respecte al seguiment i avaluació, anualment, caldrà planificar la implementació de les línies estratègiques, concretant les accions específiques que s'han de dur a terme, el pressupost assignat, l'estructura, les responsabilitats, etc.

També convé posar èmfasi en el fet que els indicadors que es presenten són un suggeriment per a facilitar els processos de seguiment i avaluació del grau de

compliment de les mesures establides. En cap cas s'estableix l'obligatorietat d'oferir dades relatives a tot el llistat d'indicadors, ja que s'han d'adaptar a les possibilitats dels diferents òrgans i estructures, per la qual cosa l'arregleplega de dades pertinents s'ha d'incorporar de manera progressiva.

L1. Compromís amb la igualtat en la diversitat i la inclusió

Aquesta línia estratègica parteix de dues necessitats bàsiques. En primer lloc, la necessitat de situar la igualtat de gènere (com a eix interseccional) i LGTBI i la inclusió de la discapacitat com una prioritat en l'agenda de la institució per a garantir els drets de tota la comunitat universitària i fomentar una universitat més justa i equitativa.

Si bé la trajectòria de la UMH amb relació a la igualtat i la inclusió de la discapacitat és llarga i mostra una clara voluntat en matèria de diversitat LGTBI, convé reforçar l'estructura i el rang d'aquestes polítiques pel que fa al conjunt de la institució universitària.

En aquest sentit, en segon lloc, s'aposta per la transversalitat de la perspectiva de gènere, LGTBI i d'inclusió de la discapacitat. Aquesta aposta implica un canvi de paradigma i es materialitza en la corresponsabilitat per part de tots els òrgans i estructures que conformen la institució universitària (facultats, centres, escoles, serveis, unitats, departaments, grups, etc.).

OBJECTIU 1. Consolidar i avançar en el compromís de la UMH amb la igualtat de la diversitat LGTBI i la inclusió de la discapacitat.

OBJECTIU 2. Replantar l'estructura orgànica de les unitats i personal destinat a les polítiques d'igualtat i diversitat de la UMH, per a fer-la més integrada, col·laborativa i eficient.

OBJECTIU 3. Transversalitzar la perspectiva de gènere, la diversitat LGTBI i la inclusió de la discapacitat, tant en el funcionament intern de la institució com en les accions adreçades a la comunitat universitària en el seu conjunt.

OBJECTIU 1. Consolidar i avançar en el compromís de la UMH amb la igualtat de la diversitat LGTBI i la inclusió de la discapacitat.

LÍNIES D'ACTUACIÓ 	PROPOSTA D'INDICADORS 	CALENDARI 	RESPONSABLES 
Aprovació del I Pla d'equitat, diversitat i inclusió de la UMH, mitjançant l'òrgan de govern pertinent, en aquest cas, el Consell de Govern.	▶ Inclusió de l'aprovació del Pla en la convocatòria i ordre del dia de la sessió corresponent del Consell de Govern. ▶ Existència de l'acta de la sessió que incloga l'acord d'aprovació del Pla. ▶ Publicació de l'acord d'aprovació del Pla en el BOUMH. ▶ Comunicació a la comunitat universitària i l'entorn de la UMH.	2020	• Consell de Govern • Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports
Adequació de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat a les necessitats en matèria de diversitat i inclusió de la discapacitat.	▶ Resolució rectoral amb el nomenament d'una comissió de seguiment del Pla d'equitat, diversitat i inclusió que incloga, però no es limite a representants del personal de la UMH, estudiantat, vicerector/a i càrrecs intermedis amb competències en la matèria, i personal tècnic dels serveis amb competències en diversitat i discapacitat. ▶ Determinar les funcions de la Comissió de Seguiment del Pla i establiment de sinergies amb la comissió homòloga del Pla d'igualtat de la UMH.	2020	• Rector, a proposta del vicerector d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports • Comissió de Seguiment del Pla
Consolidació del pressupost per a la promoció de la igualtat en la diversitat LGTBI i la inclusió de la discapacitat.	▶ Increment percentual del pressupost anual destinat a impulsar la igualtat de la diversitat LGTBI i la inclusió de la discapacitat.	Permanent	• Servei de Gestió Pressupostària i Patrimonial • Gerència

Manteniment i reforç dels recursos tècnics de la Unitat d'Igualtat, de l'Àrea de Diversitat i de l'Àrea d'Atenció a l'Estudiant amb Discapacitat (ATED)	▶ Existència de personal tècnic estable i especialitzat en la Unitat d'Igualtat, l'Àrea de Diversitat i en l'Àrea d'Atenció a l'Estudiant amb Discapacitat. ▶ Creació d'una figura tècnica especialista en matèria d'igualtat LGTBI, diversitat i interculturalitat.	2022-2024 Permanent	• Servei de PAS • Gerència
Desenvolupament del sistema d'implementació, seguiment i avaluació del I Pla d'equitat, diversitat i inclusió de la UMH.	▶ Existència d'una partida pressupostària destinada a la implementació del Pla. ▶ Existència d'una comissió de seguiment del Pla. ▶ Existència d'un document operatiu que arreplegue les responsabilitats específiques amb relació a la implementació i el seguiment de cadascuna de les accions. ▶ Existència d'un document anual de planificació. ▶ Existència d'informes anuals d'avaluació.	2020-2024 Permanent	• Comissió de Seguiment del Pla
Continuïtat i ampliació de les accions de visibilitat i sensibilització sobre les desigualtats de gènere, l'heteronormativitat i el capacitisme adreçades a la comunitat universitària des d'una perspectiva interseccional.	▶ Nombre d'accions anuals de sensibilització a la comunitat universitària. ▶ Material elaborat per a la sensibilització. ▶ Nombre i perfil de les persones participants en cada acció. ▶ Valoració de les accions per part de les persones participants.	2020-2024 Permanent	• Comissió de Seguiment del Pla
Vincular el Pla d'equitat, diversitat i inclusió amb accions relacionades amb els objectius de desenvolupament sostenible i l'Agenda 2030 de les Nacions Unides.	▶ Integració del Pla en les accions de la Comissió de Seguiments dels Objectius de Desenvolupament Sostenible en la UMH. ▶ Determinació d'aquells objectius de desenvolupament sostenible vinculats estretament amb el Pla, com ara el #4 (Educació de qualitat), el #5 (Igualtat de gènere), el #10 (Reducció de les desigualtats), el #16 (Pau, justícia i institucions sòlides) i el #17 (Aliances per a aconseguir els objectius).	2020 Permanent	• Comissió de Seguiment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible en la UMH • Comissió de Seguiment del Pla

OBJECTIU 2. Replantegar l’estructura orgànica de les unitats i personal destinat a les polítiques d’igualtat i diversitat de la UMH, per a fer-la més integrada, col·laborativa i eficient.

LÍNIES D’ACTUACIÓ 	PROPOSTA D’INDICADORS 	CALENDARI 	RESPONSABLES 
Unificació de l’estructura de les polítiques d’igualtat, diversitat i inclusió de la discapacitat de la UMH.	► Existència d’una estructura conjunta que situe, tant en l’àmbit polític com tècnic, les polítiques d’igualtat de gènere, diversitat LGTBI i inclusió de la discapacitat en una mateixa àrea o unitat.	2020	• Consell de Govern • Vicerectorat d’Inclusió, Sostenibilitat i Esports

OBJECTIU 3. Transversalitzar la perspectiva de gènere, la diversitat LGTBI i la inclusió de la discapacitat, tant en el funcionament intern de la institució com en les accions adreçades a la comunitat universitària en el seu conjunt.

LÍNIES D'ACTUACIÓ 	PROPOSTA D'INDICADORS 	CALENDARI 	RESPONSABLES 
Inclusió de la perspectiva d'igualtat en la diversitat (travessada per la perspectiva de gènere) en l'elaboració dels pressupostos de la UMH, en col·laboració amb el Servei de Gestió Pressupostària i Patrimonial.	▶ Nombre de formacions sobre pressupostos amb perspectiva d'igualtat en la diversitat i de gènere realitzades. ▶ Nombre del personal format, desglossat per gènere. ▶ Augment percentual dels pressupostos que han sigut revisats sota la perspectiva d'igualtat en la diversitat i de gènere.	2022-2024	• Servei de Gestió Pressupostària i Patrimonial • Gerència
Consolidació i ampliació d'accions formatives bàsiques i especialitzades en inclusió, diversitat sexoafectiva i de gènere i discapacitat adreçades tant al PAS com al PDI.	▶ Nombre de formacions bàsiques segregades per temàtica realitzades adreçades al PAS. ▶ Nombre de formacions especialitzades segregades per temàtica realitzades adreçades al PAS. ▶ Nombre de formacions bàsiques segregades per temàtica realitzades adreçades al PDI. ▶ Nombre de formacions especialitzades segregades per temàtica realitzades adreçades al PDI. ▶ Nombre del personal format desglossat per gènere. ▶ Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona formadora.	2020-2024	• Direcció i Gestió de Recursos Humans
Realització d'accions de formació en inclusió, diversitat sexoafectiva i de gènere i discapacitat a càrrecs i òrgans de govern unipersonals per a garantir la responsabilitat i adequació de les seues intervencions en la matèria.	▶ Nombre de formacions realitzades. ▶ Nombre absolut de persones formades i percentatge de persones formades amb relació al total de persones amb càrrecs de responsabilitat, desglossat per gènere. ▶ Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona formadora.	2020-2024	• Vicerectorat d'Estudiants i Coordinació • Vicerectorat de Professorat • Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports

Formalització d'una figura de referència o <i>Antena d'Igualtat</i> per cada tipus d'estructura de la UMH (facultat, centre, escola, servei, unitat, departament, grup d'investigació, etc.) que permeti estendre les accions relatives a la igualtat de gènere i LGTBI i a la inclusió de la discapacitat més enllà de les actuals Unitat d'Igualtat i d'ATED.	▶ Document que formalitzi el nomenament de les persones de referència, així com les seues funcions i la periodicitat de les reunions de coordinació que s'han de realitzar. ▶ Realització d'accions formatives específiques a les persones referents de cada estructura de la UMH.	2021-2022	• Comissió de Seguiment del Pla • Vicerectorat d'Estudiants i Coordinació • Vicerectorat de Professorat
Continuïtat i ampliació de les accions formatives internes adreçades a PAS i PDI sobre les adaptacions que l'estudiantat amb discapacitat pot requerir en cada cas.	▶ Nombre de formacions realitzades adreçades al PAS. ▶ Nombre de formacions realitzades adreçades al PDI. ▶ Nombre del personal format desglossat per perfil (PAS, PDI, etc.) i segregat per gènere. ▶ Valoració de la formació per part de les persones assistents i de la persona formadora.	2020-2024	• Direcció i Gestió de Recursos Humans (?) • Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports
Valoració de la possibilitat de fer un diagnòstic d'accessibilitat universal de totes les infraestructures, equipaments, serveis i entorn de la UMH de les barreres físiques i de les barreres que generen la falta d'elements comunicatius, de senyalització, d'adaptació correcta als camps auditiu i visual, així com de l'accessibilitat als recursos que s'ofereixen.	▶ Realització del diagnòstic. ▶ Existència d'un pla d'acció, calendari i indicadors. ▶ Existència d'un pressupost assignat.	2022-2024	• Comissió de Seguiment del Pla • Vicerectorat d'Infraestructures • Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports
Donar continuïtat i ampliar les accions de sensibilització (principalment sobre equitat, diversitat sexoafectiva i/o de gènere, discapacitat) adreçades a l'estudiantat, procurant que tinguin continuïtat temporal i no se situen únicament en les diades internacionals.	▶ Nombre de conferències, campanyes o altres accions de sensibilització realitzades segons la temàtica.	2021-2024 Permanent	• Comissió de Seguiment del Pla

L2. Comunicació inclusiva

La comunicació inclusiva resulta clau en la promoció de l'equitat, la diversitat i la inclusió. D'una banda, és un canal a través del qual es poden transmetre o reforçar estereotips i valors socials (marcats pels estereotips sexistes, la xenofòbia, el capacitisme i la LGTBIfòbia, entre d'altres). Al seu torn, pot suposar una eina per al canvi, sempre que hi haja una estratègia comunicativa que siga conscient de les discriminacions i desigualtats existents i es propose transmetre un missatge positiu, transformador i lliure d'estereotips. Per tant, és fonamental que l'estratègia comunicativa de la universitat siga coherent i reflectisca el compromís de la institució en la defensa de l'equitat i la diversitat.

OBJECTIU 1. Garantir una comunicació institucional inclusiva i diversa (en termes de gènere, sexualitat, discapacitat, ètnia, cultura, religió, etc.) tant internament com externament.

OBJECTIU 2. Reforçar la comunicació i la difusió dels serveis i de les accions de promoció de l'equitat, la diversitat i la inclusió de la discapacitat per a millorar el coneixement de la comunitat universitària dels recursos existents.

OBJECTIU 1. Garantir una comunicació institucional inclusiva i diversa (en termes de gènere, sexualitat, discapacitat, ètnia, cultura, religió, etc.) tant internament com externament.

LÍNIES D'ACTUACIÓ 	PROPOSTA D'INDICADORS 	CALENDARI 	RESPONSABLES 
Promoció de la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere, ètnica/cultural, així com de la inclusió de la discapacitat, en els continguts de les comunicacions i en la publicitat interna i externa de la UMH, posant especial atenció en les imatges i representacions gràfiques.	▶ Nombre d'accions formatives en comunicació inclusiva realitzades a les persones encarregades de la comunicació interna i externa de la UMH. ▶ Nombre de personal format en comunicació inclusiva. ▶ Valoracions per part de les persones formades i de la persona formadora. ▶ Valoració de les comunicacions per part de la comunitat universitària.	2020-2024	• Comissió de Seguiment del Pla • Vicerectorat d'Estudiants i Coordinació • Oficina de Comunicació
Millora de l'ús de llenguatge inclusiu en els plecs de contractació, resolucions i convocatòries, així com en la resta de documentació institucional de la UMH.	▶ Revisió lingüística dels plecs de contractació, resolucions, convocatòries i altres. ▶ Percentatge de documents modificats, amb relació al total de documents que requerien modificacions.	2022-2024	• Comissió de Seguiment del Pla • Servei de Contractació
Revisió dels pictogrames de les diferents instal·lacions universitàries, especialment, lavabos, dutxes i vestidors, per a evitar reproduir estereotips de gènere i promoure que siguin inclusius amb la diversitat sexual, funcional, ètnica, cultural, etc.	▶ Estudi sobre el grau d'inclusivitat dels pictogrames de les instal·lacions universitàries que incloga accions correctores en cas de ser necessàries.	2021-2023	• Comissió de Seguiment del Pla

Revisió de la senyalística del conjunt d'instal·lacions i entorn de la UMH perquè la informació dels senyals, símbols gràfics i composicions tipogràfiques siga inclusiva, diversa i promoga l'empoderament.	► Estudi sobre el grau d'inclusivitat de la senyalística de les instal·lacions universitàries i entorn universitari que incloga accions correctores en cas de ser necessàries.	2021-2023	• Comissió de Seguiment del Pla • Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports • Vicerectorat d'Infraestructures
Inclusió de subtítols i audiodescripcions en els continguts audiovisuals de totes les comunicacions de la Universitat per a garantir l'accessibilitat de les persones amb diversitat auditiva o visual.	► Nombre de continguts en els quals s'inclouen subtítols i audiodescripcions.	2022-2024 Permanent	• Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports • Oficina de Comunicació • Servei d'Innovació i Planificació Tecnològica
Millora de la informació alimentària dels productes i prestacions (menú, servei d'àpats, carta, etc.) que ofereix el servei de cafeteria-menjador de la UMH per a facilitar l'accés de les persones amb necessitats específiques (celiaquia, vegetarianisme o veganisme, menjar halal, etc.).	► Inclusió d'informació alimentària completa en els productes i prestacions del servei de cafeteria-menjador de la UMH. ► Percentatge de productes i prestacions amb informació alimentària completa amb relació al total de productes i prestacions oferits.	2020-2024 Permanent	• Servei d'Infraestructures

OBJETIVO 2. Reforçar la comunicació i la difusió dels serveis, instruments i accions de promoció de l’equitat, la diversitat i la inclusió de la discapacitat per a millorar el coneixement de la comunitat universitària dels recursos existents.

LÍNIES D’ACTUACIÓ 	PROPOSTA D’INDICADORS 	CALENDARI 	RESPONSABLES 
Millora i ampliació de la difusió entre el personal docent de la normativa, els recursos específics i adaptacions necessàries per a l’estudiantat amb discapacitat.	▶ Realització de la difusió de la Normativa per a la inclusió amb persones amb discapacitat de la UMH entre el PDI. ▶ Realització de la difusió dels recursos existents entre el PDI.	2020-2021	• Direcció i Gestió de Recursos Humans
Realització d’una campanya de comunicació específica adreçada a tota la comunitat universitària de difusió del <i>Protocol per a la prevenció i l’actuació davant de situacions d’assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual</i> (2015) i del <i>Protocol per al canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals</i> (2017).	▶ Realització de la campanya. ▶ Repercussió de la campanya en els mitjans i les xarxes socials de la UMH. ▶ Impacte de la campanya en mitjans de comunicació externs a la UMH.	2020	• Oficina de Comunicació • Unitat d’Igualtat
Millora i reforç de la comunicació de les campanyes de visibilitat i sensibilització al voltant de dates específiques (1 de març, 28 de juny o el 3 de desembre, entre moltes altres) perquè siguin atractives, interpel·len i arriben a l’estudiantat.	▶ Nombre de comunicacions de les campanyes realitzades. ▶ Nombre d’interaccions rebudes en les comunicacions realitzades a través de plataformes virtuals.	2020-2024 Permanent	• Oficina de Comunicació • Unitat d’Igualtat • ATED

L3. Acció contra les discriminacions i les violències

Les dones i persones amb un gènere o sexualitat no normativa són més susceptibles de viure situacions d'abús, discriminació o violència en l'àmbit universitari. Aquesta vulnerabilitat també augmenta quan es tracta de persones amb diversitat funcional, migrades o racialitzades o que pertanyen a comunitats i minories ètniques o religioses.

A més, hi ha comportaments diaris que socialment no són considerats discriminatoris o violents, però que creen malestar en les persones afectades i en l'entorn i degraden l'ambient dificultant la convivència. Són un exemple els acudits de marietes, *marimachos* o *travelos*, els comentaris o burles sobre l'aspecte estètic o a la cultura i costums de les persones migrades o racialitzades, els comentaris insistents i propostes no desitjades amb contingut sexual, els comentaris sobre el físic o la corporalitat de les persones que no encaixen en els estàndards de bellesa, etc.

L'acció contra qualsevol mena de violència o discriminació per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, diversitat funcional, cultural, ètnica o religiosa és una de les línies estratègiques principals del Pla. Es tracta de garantir el dret de totes les persones a gaudir d'un entorn universitari respectuós i segur, lliure de discriminacions i violències masclistes, LGTBIfòbiques, capacitistes, racistes, classistes, etc. També es tracta de millorar la protecció i el suport a les persones víctimes de discriminació o de violència. En aquest sentit, és responsabilitat de la UMH desenvolupar estratègies integrals de prevenció i intervenció que promoguen un canvi cultural, així com eliminar qualsevol actitud o pràctica que reproduïska discriminacions de manera directa o indirecta o que pugui afavorir o invisibilitzar dinàmiques d'assetjament.

OBJECTIU 1. Promoure el dret de totes les persones a gaudir d'un entorn universitari lliure de discriminacions i violències.

OBJECTIU 2. Reforçar i ampliar els instruments i serveis per a l'abordatge de les violències i discriminacions en la comunitat universitària, així com millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes.

OBJECTIU 1. Promoure el dret de totes les persones a gaudir d'un entorn universitari lliure de discriminacions i violències.

LÍNIES D'ACTUACIÓ 	PROPOSTA D'INDICADORS 	CALENDARI 	RESPONSABLES 
Continuïtat i ampliació de les accions de sensibilització i prevenció contra qualsevol mena de violència al voltant de dates específiques com el 17 de maig Dia Mundial contra la LGTBIfòbia.	▶ Nombre de comunicacions de les campanyes realitzades. ▶ Nombre d'interaccions rebudes en les comunicacions realitzades a través de plataformes virtuals.	2020-2024 Permanent	• Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports • Unitat d'Igualtat • Oficina de Comunicació
Desenvolupament d'una campanya específica de sensibilització contra els comentaris, acudits i actituds masclistes, LGTBIfòbics, capacitistes, grassofòbics, racistes, etc. en l'entorn universitari.	▶ Existència de la campanya específica. ▶ Nombre d'accions de difusió realitzades al voltant de la campanya.	2021	• Oficina de Comunicació • Punt d'Atenció i Visibilitat d'Igualtat i Diversitat
Desenvolupament del programa de voluntariat Agents contra les Violències ⁵⁵ .	▶ Existència del programa de voluntariat. ▶ Nombre de figures de referència existents i augment percentual per any. ▶ Augment percentual anual de consultes i atencions sobre violències de gènere rebudes.	2022-2024 Permanent	• Unitat d'Igualtat • Cooperació al Desenvolupament i Voluntariat

⁵⁵ Es tracta d'un programa adreçat a tota la comunitat universitària per a formar figures de referència transversals en matèria de prevenció i abordatge de les violències masclistes i contra les persones LGTBI o amb discapacitat. Aquesta acció té un objectiu doble. D'una banda millorar la implicació i la participació de la comunitat universitària en la lluita contra les violències de gènere. D'aquesta forma amplificar l'impacte de les accions de prevenció. D'altra, millorar el circuit d'abordatge facilitant la demanda d'ajuda i l'accés a informació, atenció i acompanyament a les persones afectades o víctimes.

OBJETIVO 2. Reforçar i ampliar els instruments i serveis per a l'abordatge de les violències i discriminacions en la comunitat universitària, així com millorar la protecció dels drets i el suport a les persones víctimes.

LÍNIES D'ACTUACIÓ 	PROPOSTA D'INDICADORS 	CALENDARI 	RESPONSABLES 
Valoració de la possibilitat de realitzar atencions integrals a partir de la unificació dels serveis referents a igualtat de gènere, diversitat LGTBI i inclusió de la discapacitat en un mateix recurs de manera que s'atenga el conjunt de la població universitària que forma la UMH des d'una perspectiva interseccional.	▶ Reunions de coordinació per a analitzar la viabilitat de la proposta. ▶ En cas de desenvolupar-se, elaboració d'un projecte que establisca el funcionament del servei i implementació d'aquest.	2020 (En cas d'aprovar-se, haurà de ser implementat en 2021-2023 i romandre en funcionament).	• Vicerectorat d'Inclusió, Sostenibilitat i Esports • Gerència • Comissió de Seguiment del Pla
Incloure l'assetjament per raó d'expressió o identitat de gènere en el <i>Protocol per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o orientació sexual</i> del 2015.	▶ Revisió i modificació del Protocol. ▶ Nombre d'accions comunicatives de difusió del nou protocol. ▶ Nombre d'accions formatives realitzades a les persones implicades en el desplegament del Protocol.	2020	• Comissió de Seguiment del Pla • Unitat d'Igualtat
Millora de l'accés del conjunt de la població universitària al Punt d'Atenció i Visibilitat d'Igualtat i Diversitat mitjançant el desenvolupament de formes d'atenció que no impliquen la presencialitat. Per exemple, atenció telefònica o atenció en línia (correu electrònic o missatgeria instantània) per a afavorir així l'accés en aquells campus o infraestructures on no es compta amb l'espai físic del Punt.	▶ Fórmules no presencials establides per a accedir al Punt d'Atenció i Visibilitat. ▶ Nombre de consultes i atencions realitzades a través de la plataforma virtual. ▶ Augment percentual anual de les atencions i consultes tant virtuals com presencials.	2021	• Servei d'Infraestructuras • Servei d'Infraestructura Informàtica

L4. Equitat, diversitat i inclusió en la docència i investigació

Incloure la perspectiva de gènere, de la diversitat sexual i funcional en la docència i en la investigació implica el compromís de diferents agents en la revisió de continguts docents, de les línies d'investigació i de les mateixes pràctiques quotidianes.

Més enllà que hi haja una normativa que estipula l'obligatorietat d'un exercici de docència i investigació inclusiu, aquest exercici resulta necessari per a fomentar una transmissió de coneixements que tinga en compte les desigualtats estructurals que travessen els diferents camps d'estudi, i generar així canvis necessaris en cadascun d'aquests. En aquest sentit, requereix un enfocament holístic per a transformar les narratives docents, generalment basades en l'androcentrisme, el cisheterocentrisme i el capacitisme.

OBJECTIU 1. Incloure la perspectiva interseccional en els estudis universitaris.

OBJECTIU 2. Promoure la investigació sobre equitat, diversitat sexoafectiva i de gènere, i inclusió de la discapacitat.

• → ÍNDEX ← •

OBJETIVO 1. Incloure la perspectiva interseccional en els estudis universitaris.

LÍNIES D'ACTUACIÓ 	PROPOSTA D'INDICADORS 	CALENDARI 	RESPONSABLES 
Revisió de les guies docents i plans d'estudi per a veure en quants s'inclou explícitament la diversitat sexoafectiva, de gènere i funcional.	▶ Realització de l'estudi. ▶ Nombre de guies i plans revisats sobre el total. ▶ Informe de resultats.	2021-2022	• Comissió de Seguiment del Pla • Vicerektorat d'Estudis
Realitzar una campanya de visibilització de les ofertes formatives amb perspectiva interseccional, de gènere, de la diversitat sexual i de gènere i/o sobre discapacitat existents.	▶ Realització de la campanya de visibilització. ▶ Nombre d'interaccions a través de les xarxes socials rebudes.	2021-2022	• Oficina de Comunicació • Comissió de Seguiment del Pla
Fomentar la incorporació explícita de la perspectiva de la diversitat sexoafectiva i de la diversitat funcional en la documentació oficial relacionada amb la docència, així com les guies docents i plans d'estudi, a tots els nivells (grau, màster, postgrau...)	▶ Nombre de documentació en la qual s'ha inclòs, a partir de l'estudi, la perspectiva de gènere, de la diversitat sexoafectiva i de la diversitat funcional respecte al total.	2021-2022	• Comissió de Seguiment del Pla • Vicerektorat d'Estudis • Departaments universitaris

Realitzar accions formatives destinades als tutors i tutores acadèmics i professionals per a afavorir les atencions inclusives sota criteris d'equitat, diversitat i inclusió.	▶ Nombre d'accions formatives realitzades. ▶ Nombre de persones assistents a les accions formatives, segregat per gènere. ▶ Avaluacions de les persones assistents així com de la persona formadora.	2022	• Vicerectorat de Professorat • Comissió de Seguiment del Pla • Departaments universitaris
Formació específica per al personal docent amb l'objectiu d'assegurar la correcta adaptació dels materials docents utilitzats així com per a assegurar la sensibilització del personal docent i afavorir entorns segurs i còmodes per a l'estudiantat.	▶ Nombre d'accions formatives realitzades. ▶ Nombre de persones assistents a les accions formatives, segregat per gènere. ▶ Avaluacions de les persones assistents així com de la persona formadora.	2022	• Vicerectorat de Professorat • Comissió de Seguiment del Pla

OBJETIVO 2. Promoure la investigació sobre equitat, diversitat sexoafectiva i de gènere, i inclusió de la discapacitat.

LÍNIES D'ACTUACIÓ 	PROPOSTA D'INDICADORS 	CALENDARI 	RESPONSABLES 
Visibilitzar les investigacions sobre equitat, diversitat i inclusió realitzades des de diferents equips d'investigació de la UMH.	▶ Llistat de les investigacions sobre equitat, diversitat i inclusió. ▶ Percentatge al qual equivalen segons el total de publicacions existents.	2020-2024 Permanent	• Vicerectorat d'Investigació
Revisar i ampliar el fons documental de les biblioteques universitàries en qüestions relatives a l'equitat, diversitat i inclusió.	▶ Ampliació del fons documental. ▶ Increment anual de recursos disponibles sobre l'equitat, la diversitat i la inclusió.	2023-2024	• Servei de Biblioteques • Comissió de Seguiment del Pla

APROVACIÓ I COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA

8.1

Seguiment i avaluació del Pla d'equitat, diversitat i inclusió de la UMH

L'avaluació de la implantació i seguiment de les accions proposades en aquest pla es durà a terme per una comissió de seguiment composta per la Comissió de Diversitat i Inclusió de la UMH, que podrà compartir recursos de la Comissió de la Igualtat de la UMH pel caràcter intersectorial de les polítiques i accions que cal fomentar i implantar.

La composició de la Comissió de Diversitat i Inclusió de la UMH serà estipulada per resolució rectoral a proposta del vicerector/a amb competències en matèria d'inclusió, igualtat i diversitat. La comissió estarà composta per una persona representant de cadascuna de les seccions sindicals amb representació en la UMH, una persona experta en diversitat LGTBI, una persona experta en matèria de discapacitat, una persona experta en polítiques inclusives i un/a representant de l'estudiantat. La comissió estarà presidida pel vicerector/a amb competències delegades del rector/a en matèria d'inclusió, diversitat i discapacitat, i en formaran part els càrrecs intermedis en les matèries que són objecte del Pla.

La comissió esmentada elaborarà un informe de seguiment a meitat i un altre al final del període d'execució del Pla. Aquests informes es presentaran al rector/a i se'n farà l'oportuna publicitat. La UMH habilitarà anualment una partida pressupostària, en atenció a les necessitats sol·licitades per l'àrea funcional amb competències en inclusió, diversitat i discapacitat, amb la finalitat de dotar els recursos suficients necessaris per a desenvolupar les accions relatives a l'execució, seguiment i avaluació del Pla d'equitat, diversitat i inclusió de la UMH, en el marc de les disponibilitats pressupostàries que resulten aprovades. Així mateix, la UMH es compromet a habilitar una estructura capaç d'assumir els reptes que planteja aquest pla.

8.2

Aprovació i publicació del Pla d'equitat, diversitat i inclusió de la UMH

Aquest pla d'equitat, diversitat i inclusió entrarà en vigor després de la seua aprovació en el Consell de Govern i la seua publicació en el *Butlletí Oficial de la UMH* i mantindrà la vigència fins que s'aprove el següent.

ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS, IMATGES I TAULES

9.1 Índex de figures

Figura 1. Eines normatives autonòmiques. Elaboració pròpia. ————— 39

Figura 2. Fases del procés d'elaboració del Pla. Elaboració pròpia. ————— 45

Figura 3. Metodologies utilitzades en cada fase d'elaboració del Pla.
Elaboració pròpia. ————— 46

Figura 4. Organigrama dels recursos referents a l'equitat, la diversitat i la
inclusió de la Universitat Miguel Hernández. Elaboració pròpia a partir de les
dades proporcionades per la Universitat Miguel Hernández. ————— 53

9.2 Índex de gràfics

Gràfic 1. Respostes del personal laboral sobre equitat i inclusió com a valors pels quals aposta la UMH, segons el gènere. Elaboració pròpia. — 69

Gràfic 2. Respostes del personal laboral sobre senyalística i comunicació institucional inclusiva, segons el gènere. Elaboració pròpia. — 76

Gràfic 3. Respostes del personal laboral sobre el coneixement d'accions per a la promoció de l'equitat de gènere, segons el gènere. Elaboració pròpia. — 78

Gràfic 4. Respostes del personal laboral sobre el coneixement d'accions per a la promoció de la diversitat sexual i afectiva en la UMH, segons el gènere. Elaboració pròpia. — 79

Gràfic 5. Respostes del personal laboral sobre el coneixement d'accions per a la inclusió de la discapacitat en la UMH, segons el gènere. Elaboració pròpia. — 80

Gràfic 6. Respostes del personal laboral sobre percepció de discriminació o assetjament per raó de gènere, segons gènere i freqüència. Elaboració pròpia. — 94

Gràfic 7. Respostes del personal laboral sobre discriminacions LGBTIfòbiques, segons gènere i freqüència. Elaboració pròpia. — 96

Gràfic 8. Respostes del personal laboral sobre discriminacions a persones amb discapacitat o diversitat funcional, segons gènere i freqüència. Elaboració pròpia. — 97

Gràfic 9. Respostes del personal laboral respecte a la percepció de discriminació per raó de procedència, religió o raça, segons gènere i freqüència. Elaboració pròpia. — 99

Gràfic 10. Respostes del personal laboral respecte a la inclusió de la perspectiva de gènere, diversitat sexoafectiva i de gènere i diversitat cultural, segons gènere. Elaboració pròpia. — 109

Gràfic 11. Respostes del personal laboral sobre la importància de disposar d'eines per a incloure la perspectiva de gènere, la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i la perspectiva de la diversitat cultural, segons gènere. Elaboració pròpia. — 111

9.3 Índex d'imatges

Imatge 1. Cartell del Punt d'Atenció i Visibilitat d'Igualtat i Diversitat per a la Comunitat Universitària UMH. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. Disseny de Juan Mercader i Pedro Luis Martínez, 2018. — 86

Imatge 2. Logo del servei d'Atenció a l'Estudiant amb Discapacitat de la Universitat Miguel Hernández. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 87

Imatge 3. Cartell "La UMH contra la violència masclista 25N. 2015". Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 91

Imatge 4. Cartell “La UMH contra la violència masclista 25N. 2019”.
Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 91

Imatge 5. Portada de la publicació dirigida per Tatiana Sentamans, Un amor revolucionari (2018). ISBN: 978-84-09-00734-9. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 105

Imatge 6. Portada del projecte Cuerpos/Sexualidades heréticas y prácticas artísticas, de Tatiana Sentamans i Daniel Tejero. ISBN: 978-84-613-9627-6. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 105

Imatge 7. Portada del projecte Estrategias pedagógicas y prácticas artísticas desde la diversidad sexual, del grup d’investigació FIDEX. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 106

Imatge 8. Portada de Visualidades Diversales, de Tatiana Sentamans i Javi Moreno. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 106

Imatge 9. Portada del llibre CulturaLAB (2019), per Tatiana Sentamans i Álex Molto. ISBN: 978-84-09-06790-9. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 107

Imatge 10. Portada de la publicació Pedagogies feministes. — 107

Imatge 11. Portada de la publicació Práctica Deportiva de Universitarios con Discapacidad: Barreras, Factores Facilitadores y Empleabilidad, dirigida per Raúl Reina, Alba Roldán, Alicia Candela i Álvaro Carrillo de Barnús. ISBN: 978-84-88934-39-0. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 108

Imatge 12. Portada de la publicació Inserción laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual límite. Diagnóstico y propuestas, dirigida per Fco. Javier Fernández Orrico. ISBN: 978-84-91523-72-7. Proporcionat per la Universitat Miguel Hernández. — 108

9.4 Índex de taules

Taula 1. Identitat de gènere de les persones que van respondre el qüestionari, segons la seua relació amb la Universitat. Elaboració pròpia. — 48

Taula 2. Pressupostos anuals per a la Unitat d’Igualtat (2016-2019). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Universitat Miguel Hernández i les extretes de l’estat de despeses – classificació orgànica II. — 57

Taula 3. Pressupost total Igualtat, diversitat i discapacitat (2016-2020). Elaboració pròpia a partir de les dades oferides per la Universitat Miguel Hernández i les extretes de la versió digital. — 59

F
M
U

I

PLAN
d'equitat,
diversitat
i inclusió.

2020 / 2024



Fundació Surt

SURT