

UWF

I

**PLAN de
equidad,
diversidad
e inclusión.**

2020 / 2024



Fundació Surt

SURT

EFMD

I

**PLAN de
equidad,
diversidad
e inclusión.**

2020 / 2024


Coordinación:

Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes
Vicerrectorado de Cultura
Unidad de Igualdad
Área de Atención al Estudiante con Discapacidad
Universidad Miguel Hernández de Elche

Autoras:

Miriam Solá García
Inés Bonet García
Surt. Fundació de Dones

Con el apoyo de:

Laura Parés
Sara Castellví
Surt. Fundació de Dones

**Aprobado por el Consejo de Gobierno de la UMH
(2020/03.61)**



1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

2. INTRODUCCIÓN

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 El sistema sexo-género y la heterosexualidad obligatoria

3.2 La perspectiva de derechos de las personas con discapacidad

4. MARCO LEGAL

4.1 Igualdad de género y diversidad LGTBI

4.2 Inclusión de la discapacidad

5. OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL PLAN DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

5.1 Objetivos del Plan

5.2 Metodología y proceso de elaboración del Plan

6. DIAGNÓSTICO

6.1 Compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión

6.1.1 Estructura y funciones

6.1.2 Recursos económicos

6.1.3 Instrumentos

6.1.4 Transversalidad

6.1.5 Acciones de visibilidad y sensibilización

6.1.6 Accesibilidad, adaptaciones y ajustes razonables

6.1.7 Percepciones

6.2 Comunicación inclusiva

6.2.1 Canales de comunicación existentes

6.2.2 Acciones realizadas

6.2.3 Percepciones

6.3 Discriminaciones y violencias

- 6.3.1** Recursos e instrumentos
- 6.3.2** Tipología de demandas
- 6.3.3** Acciones de visibilidad y sensibilización
- 6.3.4** Percepciones

6.4 Docencia e investigación

- 6.4.1** Percepciones

7. PLAN DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO

7.1 Líneas estratégicas del plan de acción

8. APROBACIÓN Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

8.1 Seguimiento y Evaluación del Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión de la UMH

8.2 Aprobación y Publicación del Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión de la UMH

9. ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS, IMÁGENES Y TABLAS

9.1 Índice de figuras

9.2 Índice de gráficos

9.3 Índice de imágenes

9.4 Índice de tablas

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Los Estatutos de nuestra universidad incluyen dos cuestiones a las que este Plan pretende dar una respuesta holística y decidida: la integración (i.e. inclusión) de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, y la no-discriminación de las personas pertenecientes a la comunidad universitaria. En este sentido, este Plan realiza un análisis de la situación actual sobre el tratamiento de la diversidad en nuestra comunidad universitaria en torno a tres ejes de trabajo: la igualdad entre hombres y mujeres de manera transversal (sin menoscabo de las acciones recogidas en el Plan específico de Igualdad de la UMH), la diversidad y la discapacidad.

El **I Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión UMH** (2020-2024) pretende ser un documento vivo que impulse un avance cualitativo en las políticas inclusivas de nuestra universidad, coincidiendo su desarrollo con el X aniversario de la creación de la Unidad de Igualdad, en febrero de 2009. En este periodo de tiempo, se han realizado avances e implantado medidas no sólo **en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres**, como prueba el I Plan de Igualdad (2015-2020), y que tendrá su continuidad con un II Plan (2021-2025), sino en el **reconocimiento de la diversidad** con acciones como la aprobación del Protocolo para el cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales (2017); en la **atención a la discapacidad**, como atestigua la

aprobación de la Normativa para la Integración de Personas con Discapacidad de la UMH en 2007, y la consiguiente creación del Área de Atención al Estudiante con Discapacidad, ATED; y de manera conjunta, con la puesta en marcha del Punt d'atenció i visibilitat d'Igualtat i Diversitat UMH (2018).

Si bien las políticas en materia de Igualdad tienen un claro objeto de intervención y marco normativo, las políticas de diversidad, segundo eje de trabajo del Plan, tienen un carácter interseccional. Y todo ello a pesar de tomar en consideración el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral y a la intimidad de las personas, recogidos por las normas internacionales sobre derechos humanos y el artículo 14 de nuestra constitución; o la recientemente aprobada Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

Hablamos de diversidad cuando nos referimos a la pluralidad afectivo-sexual, de género, étnico-cultural, religiosa, familiar, lingüística o funcional que compone la identidad colectiva de la comunidad UMH. En este sentido, la reciente participación de la UMH en el proyecto ADIM, un proyecto europeo liderado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con el objetivo de mejorar en la implementación de buenas prácticas de Diversidad e Inclusión en el sector público y privado, ha permitido vislumbrar necesidades hasta ahora no claramente identificadas. Esta DIVERSIDAD, en mayúsculas, es un sello distintivo del progreso de las sociedades actuales, y la comunidad universitaria no puede estar ajena a la misma. En una comunidad compuesta por profesorado, personal investigador, personal de administración y servicios, estudiantado, así como trabajadores y trabajadoras externos, o personas visitantes o usuarias de nuestros campus y servicios, el respeto a las diferencias individuales (y colectivas) debe ser una postura institucional para con la sociedad de la que la UMH es un reflejo. Esta interseccionalidad ha sido uno de los principales retos en la elaboración de este Plan, que ha tratado de recoger inquietudes, necesidades y sensibilidades de diferentes colectivos.

Y como tercer eje del Plan encontramos la discapacidad. Conscientes del debate social sobre el colectivo que nos ocupa, empleándose en ocasiones el término de Diversidad Funcional a este respecto, la UMH lo aborda en el marco de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por España en 2008. Este Plan pretende ser un acicate para avanzar en los postulados de la citada normativa para la integración del estudiantado con discapacidad de la UMH de 2007, avanzando hacia políticas más inclusivas y proactivas sin olvidar el germen que recoge los Estatutos de nuestra universidad: la igualdad de oportunidades de todas las personas que la componen. En este sentido, ser INCLUSIVO implica anticiparse a las necesidades de las PERSONAS, respondiendo a retos emergentes como el diseño universal de aprendizaje.

El Plan se alinea además con la apuesta que la UMH está haciendo para con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Como bien es sabido, los ODS representan un nuevo pacto universal, un contrato social global, donde todas las sociedades, sin excepción, deben acometer las transformaciones necesarias, adaptadas a su realidad, para alcanzar un futuro común de prosperidad y sostenibilidad. Más concretamente, y como institución de educación superior, el Plan se vincula al ODS #4, donde se aspira a “proporcionar una educación equitativa e inclusiva de calidad y oportunidades de aprendizaje para todos y todas”.

Este Plan ha sido elaborado gracias al convenio suscrito para la anualidad 2019 entre la UMH y la Consellería de Igualtat i Polítiques Inclusives de la Generalitat Valenciana. Gracias a la Fundació Surt, entidad responsable del trabajo de campo y elaboración técnica del informe, la UMH dispone de un documento con dos dimensiones de un gran valor estratégico y social. Por un lado, se cuenta con un preciso diagnóstico de la situación actual de la UMH en la materia, gracias a un proceso participativo e interactivo, que ha incluido la recopilación de evidencias e indicadores, entrevistas en profundidad a agentes clave y cuestionarios respondidos por la comunidad universitaria. Por otro lado, plantea un Plan de

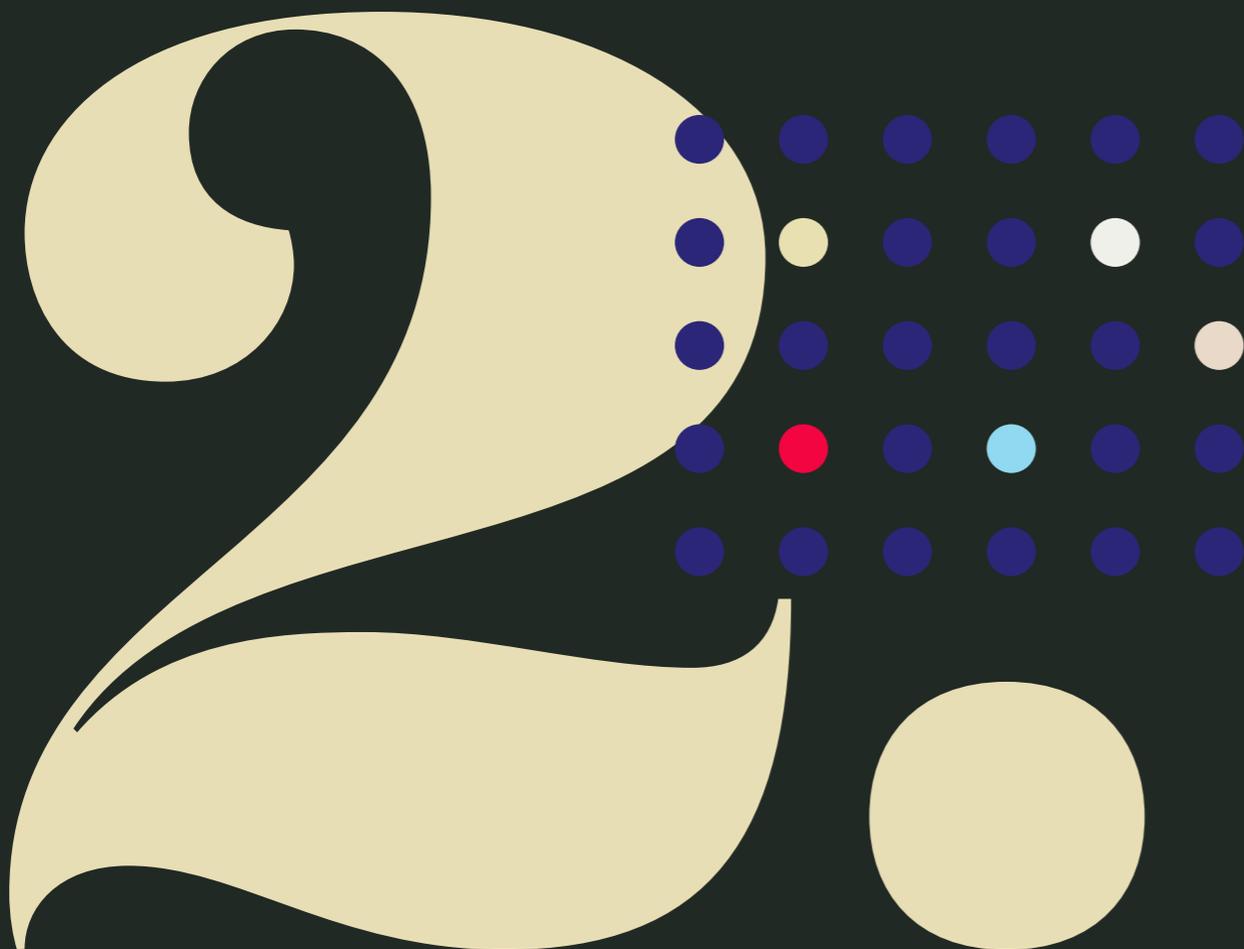
actuación en cuatro Líneas estratégicas, con sus correspondientes objetivos: L1. Compromiso con la igualdad en la diversidad y la inclusión; L2. Comunicación inclusiva; L3. Acción contra las discriminaciones y las violencias; y L4. Equidad, diversidad e inclusión en la docencia e investigación.

Gracias a todo el EQUIPO de personas participantes en este Plan, así como todas las personas de la comunidad universitaria, ya que sin su ayuda y participación no habría sido posible su elaboración ni será efectiva su implementación.

Juan José Ruiz Martínez

Rector de la UMH





INTRODUCCIÓN

¿Están los espacios universitarios libres de violencias machistas o LGTBIfóbicas? ¿Las personas con algún tipo de diversidad funcional se sienten seguras y respetadas en estos espacios? ¿Están preparados los lavabos o vestuarios de las instalaciones universitarias para que las personas no binarias o que están en transición de género se sientan cómodas? ¿Qué barreras físicas y mentales se encuentran aquellas personas que tienen otras corporalidades y movilidades? ¿Las comunicaciones de la Universidad combaten la invisibilidad y abordan la diversidad desde una mirada abierta y sin reproducir estereotipos? ¿Los contenidos docentes están adaptados y son accesibles para las personas con discapacidad? ¿Cuál es el nivel de inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio y en la investigación?

La incorporación de la equidad en las universidades es clave por diferentes motivos: favorece la creación de una universidad inclusiva, genera un entorno laboral y de aprendizaje equitativo, respetuoso y seguro, promueve una docencia e investigación que contribuyen a hacer conscientes las discriminaciones existentes y a abrir nuevos marcos culturales y fomenta una comunidad universitaria libre e inclusiva.

Con el objetivo de dotarse de un **instrumento para definir las estrategias para la promoción de la equidad¹ en el funcionamiento de la institución**, desde la Universidad Miguel Hernández (Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad

¹ A lo largo del documento se emplean los términos *igualdad* y *equidad* dado que aunque la equidad hace alusión a una igualdad *efectiva o real*, en la normativa existente se emplea la palabra *igualdad* y, por lo tanto, al hablar de políticas se emplea dicho término.

y Deportes, y Vicerrectorado de Cultura), se propone la elaboración del ***I Plan de equidad, diversidad e inclusión***. Un Plan que parte de la voluntad de que las políticas de igualdad y atención a la diversidad universitarias adopten una **mirada amplia que tenga en cuenta las diferentes discriminaciones** o ejes de opresión. Más concretamente, el plan se propone **abordar los ejes de género** (sin menoscabo del Plan de Igualdad de la UMH, como eje transversal e interseccional), **LGTBI y discapacidad**.

A nivel conceptual, se trata de poner de relieve que **las políticas de igualdad de género, las políticas LGTBI y las políticas de inclusión de la discapacidad, como de otros colectivos comparten un mismo objetivo: erradicar desigualdades estructurales**. Por ejemplo, en el caso concreto de las políticas de género o igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como señala Lucas Platero, actualmente, en los feminismos “existe un debate crucial sobre **la intersección de las críticas a la heterosexualidad obligatoria y las normas sobre los cuerpos capaces**” (Platero, 2013)². El capacitismo, en este sentido, es un concepto político que designa una organización social que se basa en la creencia de que hay unas capacidades que son más valiosas que otras y que, por tanto, hay cuerpos que son mejores que otros. Al mismo tiempo que, también afirma Platero, el capacitismo se conforma a partir de “una noción medicalizada del cuerpo normal y un patrón de belleza normativa que es central para nuestras sociedades capitalistas, que descansa sobre la heterosexualidad obligatoria y los valores occidentales de lo aceptable, que incluyen a su vez nociones racistas y de clase sobre el cuerpo” (2013). **El sistema sexo-género no se puede entender sin tener en cuenta la heterosexualidad obligatoria**. Y, al mismo tiempo, tanto el género como la diversidad sexual también **se relacionan con la diversidad**

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

funcional. De la misma forma, la diversidad sexual y la diversidad funcional se plasman a través del sistema sexo-género vigente.

A pesar de que en el plano teórico la perspectiva interseccional está muy desarrollada, la **experiencia práctica en el diseño y la implementación de políticas de igualdad interseccionales es muy escasa**. En el ámbito universitario, la mayor parte de los planes de igualdad que en las últimas décadas se vienen elaborando en diferentes universidades del contexto español, acostumbran a abordar el género como principal o único eje de desigualdad y, salvo excepciones, no prestan prácticamente atención a otras desigualdades. Ampliar la definición de las políticas de igualdad, implica plantear que diferentes ejes de discriminación se relacionan entre sí, y **apostar por esta intersección no sólo en el plano teórico, sino en el diseño, la planificación y la implementación de las políticas universitarias**.

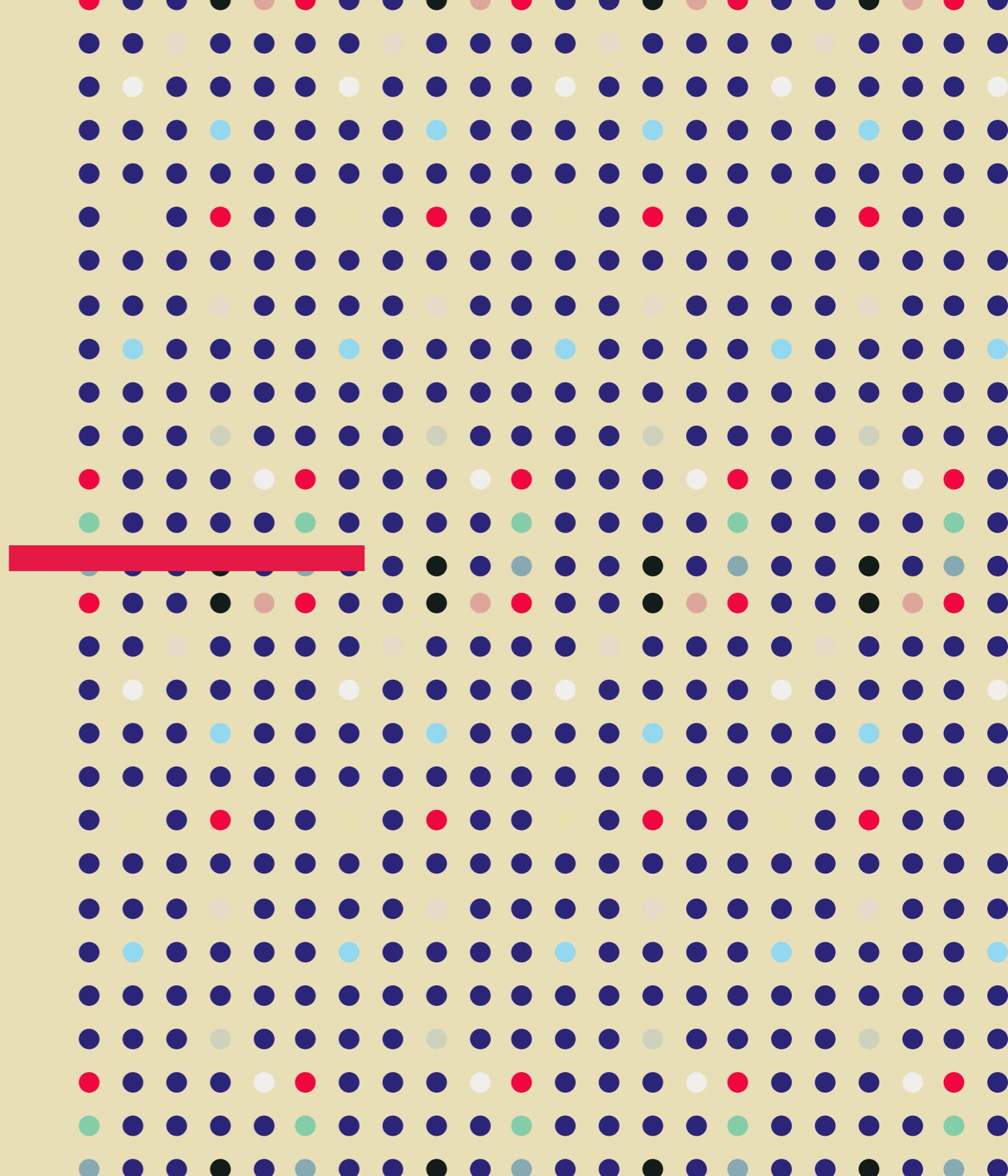
No obstante, la incorporación de la diversidad LGTBI y la inclusión de la discapacidad es solo un primer paso. El alcance se podría (y debería) continuar ampliando a otros ejes como la clase, la procedencia, la *raza*, la cultura o la religión, aún más ignorados en las políticas de igualdad universitarias, pero que escapan, en un principio, a las pretensiones de este plan, pero que deberían también estar en las agendas de políticas universitarias en la materia. Porque las personas que integran la comunidad universitaria se enfrentan al machismo, la LGTBIfobia y el capacitismo, pero también al clasismo, el racismo o la islamofobia. Las personas, y sus interacciones sociales, son mucho más complejas que su género, incluso que su orientación o identidad sexual. Pero la realidad es que, en términos generales, los servicios no están preparados, tampoco existen instrumentos metodológicos con este enfoque, ni suficientes recursos técnicos y económicos para abordar este grado de complejidad adecuadamente.

Además, la incorporación de una mirada amplia en las políticas de igualdad y la elaboración de planes u otro tipo de instrumentos que incluyan diferentes ejes de discriminación, **es un reto político y metodológico**. Político porque se trata

de encontrar la forma de abordar las necesidades y favorecer las oportunidades de las personas sin que se den nuevas jerarquías. En este caso, **sin que las especificidades** de género, las especificidades del colectivo LGTBI o de las personas con discapacidad **queden diluidas** o no suficientemente representadas.

Al mismo tiempo, es un reto metodológico porque implica elaborar una herramienta – un plan que incluya tres ejes de opresión y tres perspectivas – a través del cual se puedan recoger y sistematizar un conjunto de pautas necesarias para superar estas desigualdades de forma interseccional mediante acciones concretas. Y es un reto metodológico también porque es **un ejercicio innovador**, ya que prácticamente, y como se verá en el apartado del marco legal, **no existen referentes de legislaciones que sean interseccionales**, ni experiencias de planes que que incluyan la perspectiva de igualdad, y por lo tanto la perspectiva sexo-género respecto a la diversidad LGTBI y la inclusión de la discapacidad. Pero también es un reto más que necesario, ya que estos tres enfoques adquieren una mayor efectividad en el momento en que se cruzan: es necesario responder a la complejidad de la realidad social y a sus intersecciones.

En definitiva, la universidad tiene que ser un espacio para todo el mundo. Para **garantizar los derechos de todas las personas a disfrutar de una universidad** plenamente inclusiva es necesario implementar cambios y desarrollar políticas innovadoras y que sean realmente transformadoras. Se trata de contribuir a construir universidades (y sociedades) más justas y equitativas. La tarea es ingente, pero urgente para no dejar a nadie fuera. No queda más que asumir los retos y prepararnos para responder.



MARCO CONCEPTUAL

Tal y como se ha mencionado en la introducción, el presente plan parte de la voluntad de ampliar el alcance de las políticas de igualdad universitarias para incorporar también **la diversidad sexual y de género** y la inclusión de la **discapacidad**. Por tanto, este apartado aporta, por un lado, el marco teórico a partir del cual se conceptualizan las políticas de igualdad de género y LGTBI y, por otro, el marco conceptual de las políticas de diversidad funcional o discapacidad.

3.1 El sistema sexo-género y la hetero- sexualidad obligatoria

El sistema sexo-género no se puede entender sin tener en cuenta la heterosexualidad obligatoria, al mismo tiempo que la diversidad sexual se plasma a través del sistema sexo-género vigente. Este orden de género encasilla a las personas en rígidas pautas que limitan lo que significa ser “mujer” o “hombre” en una determinada sociedad (en cuanto a deseos, comportamientos, actitudes, competencias, etc.). Los modelos de feminidad y masculinidad hacen que las opciones hegemónicas disponibles sean binarias, en oposición y jerárquicamente ordenadas. A través de esta jerarquía, la masculinidad ocupa

un lugar de mayor reconocimiento cultural y social respecto a la feminidad y esto hace que **mujeres y hombres tengan un acceso desigual tanto a derechos como a recursos** (económicos, políticos o simbólicos).

El sistema sexo-género genera también exclusiones estructurales hacia las personas con una sexualidad o un género no normativo. **Este sistema se sostiene sobre la base de la heterosexualidad obligatoria que regula la organización de recursos y trabajos.** Ningún sistema productivo tiene la capacidad de reproducirse a sí mismo, por lo que se necesita de la división sexual del trabajo, que se asienta sobre la familia nuclear y la heterosexualidad obligatoria.

Por tanto, **el sistema sexo-género es un sistema patriarcal y heterosexista:** el eje de discriminación y exclusión de género (el orden jerárquico entre hombres y mujeres) se cruza con el eje de discriminación y exclusión de la sexualidad (que sanciona las personas que se salen de las pautas impuestas en cuanto a la orientación sexual). De aquí surgen las discriminaciones hacia las personas LGTBI que tienen sus raíces en la cultura, la ideología, las instituciones políticas y sociales, así como en los sistemas económicos.

Desde el paradigma de la diversidad sexual y de género, además, la mirada acontece más amplia y compleja: **las normas sexuales y de género afectan el conjunto de la ciudadanía.** Del mismo modo, la visibilidad y la promoción de las libertades sexuales y de género no beneficia exclusivamente a las personas LGTBI en concreto, sino que contribuye a construir una sociedad más justa e igualitaria para todas y todos.

3.2 La perspectiva de derechos de las personas con discapacidad

Los enfoques actuales sobre la discapacidad, basada en la perspectiva de derechos humanos, rompen con la forma tradicional, de corte más biologicista, asistencialista o individualista en el abordaje de la discapacidad. Según el modelo de derechos, **la discapacidad es un hecho social más y una realidad universal.** Se asume que la discapacidad no es un atributo que diferencia una parte de la población de otra, sino una **característica intrínseca de la condición humana.** Por tanto, las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos y libertades que cualquier otra persona y deben tener el acceso a ejercerlos en igualdad de condiciones y en ausencia de cualquier tipo de discriminación.

Sin embargo, la realidad social pone de manifiesto la persistencia de un conjunto de barreras físicas, sociales y culturales. Desde la perspectiva de derechos, estas **barreras y limitaciones no se entienden como problemas individuales sino como desigualdades sociales** derivadas de una estructura y un orden social desigual que afecta a distintas esferas de la vida de las personas con discapacidad: familia, ámbito educativo y laboral, vivienda, ocio, relaciones sexo-afectivas, etc.

En el contexto anglosajón se usa el término **capacitismo**³ para designar dicho **orden social**. Se trata de un concepto político que permite señalar una **organización social basada en la creencia de que hay unas capacidades que son más valiosas que otras** y que, por tanto, hay cuerpos que son mejores que otros. En el contexto español, durante el Foro de Vida Independiente (2005), Javier Romañach Cabrero acuña el concepto de **diversidad funcional** con la intención de romper con este paradigma capacitista y dar paso a una **concepción de la discapacidad vinculada a la diversidad humana**, que abogue por una sociedad inclusiva, pensada y diseñada para hacer frente a las necesidades diferenciales de todas y todos (Palacios y Romañach, 2008)⁴. El término diversidad funcional pone el acento en cómo este orden social capacitista divide de forma binaria los cuerpos, contraponiéndolos y jerarquizándolos: “normales” y “anormales”, “capacitados” y “discapacitados”, “válidos” y “minusválidos”.

³ “Capacitismo” (se traduce el inglés *ableism* y también *able-bodiedness*) es un término que permite señalar la formación de estereotipos, prejuicios y actitudes negativas hacia las personas con discapacidad. El término capacitismo también permite poner de relieve que la discriminación hacia las personas con discapacidad es estructural y no una cuestión individual, privada o fuera de la acción las políticas gubernamentales.

⁴ Palacios, A. y Romanach, 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 concepto de diversidad funcional está, por tanto, muy vinculado al activismo crítico, y a las alianzas *queer-crip*⁵, ya que señala la necesidad de **cuestionar la construcción del “cuerpo normal”**, que privilegia a unos cuerpos por encima de otros. Dicha construcción señala como desviadas, patológicas o anormales no sólo a las personas con discapacidad, sino a todas aquellas personas que no encajan con los estándares sociales de lo que debe ser un “cuerpo normal” o “válido”: cuerpos gordos, viejos, racializados, discapacitados. En este sentido, la perspectiva de la diversidad funcional permite ir más allá de la discapacidad y problematizar la construcción **del género y de la sexualidad heteronormativa**, para dar paso a nuevos marcos de vida y de relación, más amplios e inclusivos con las diferencias de todas las personas.

Actualmente, entre las entidades del ámbito social y los colectivos más ligados al activismo autónomo, existe un interesante **debate sobre la conveniencia o no del uso de los términos** “discapacidad” y “diversidad funcional”. De hecho, algunas organizaciones como el CERMI⁶, prefieren optar por el concepto de

⁵ Según García-Santesmases (2017), cuando se habla de las alianzas *queer-crip* (o “tullido-transfeministas”) se está haciendo referencia a un proceso de confluencias entre el Movimiento de Vida Independiente y el transfeminismo que pone en evidencia la existencia de sinergias entre ambos activismos, que hasta el momento sólo habían confluído de forma esporádica. Según la autora, algunos frutos de esta nueva alianza son: “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 Español de Representantes de Personas con Discapacidad “CERMI” es una plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía con discapacidad, cuya misión es avanzar en el reconocimiento de sus derechos y plena ciudadanía en igualdad de oportunidades.

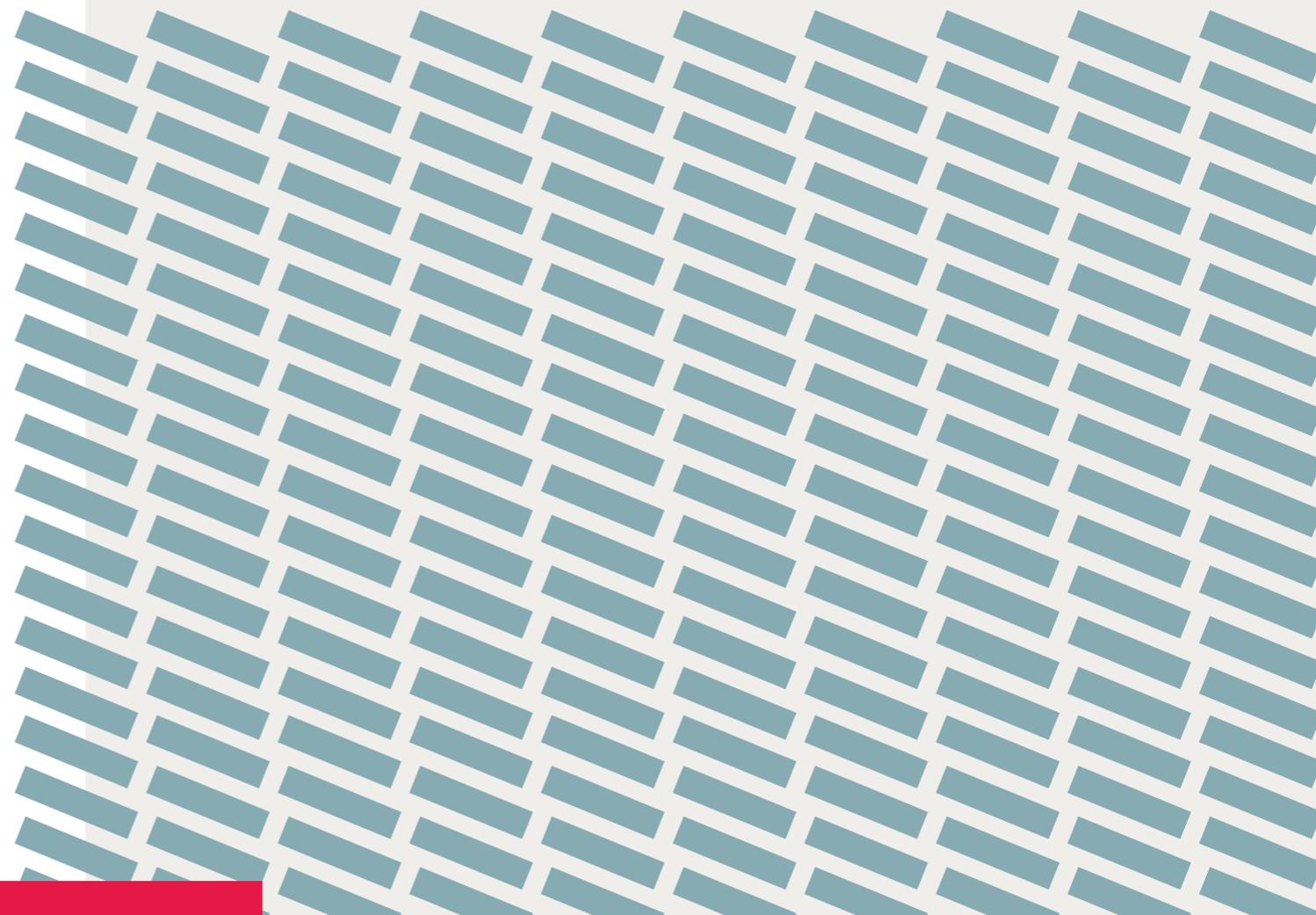
discapacidad ya que **el término diversidad funcional puede resultar confuso, aumentar la invisibilidad del colectivo o la inseguridad jurídica.** En la misma línea, la flexibilidad y amplitud de un concepto como diversidad funcional también puede **dificultar la posibilidad de articular políticas de acción positiva** que palien las discriminaciones existentes y que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad, en todos los ámbitos y esferas de su vida.

Por otro lado, es importante señalar que aproximaciones en materia de discapacidad, desde una perspectiva de derechos, consideran en ocasiones **las desigualdades de género existentes también entre las personas con discapacidad.**

Organizaciones como la Fundación CIRME Mujeres⁷ denuncian las desigualdades específicas que sufren las mujeres con discapacidad, entre las cuales destacan: mayor índice de analfabetismo, niveles educativos más bajos, menor actividad laboral, ocupación de puestos de trabajo más bajos y peor remunerados, mayor dependencia económica y social, mayor aislamiento e incidencia de la violencia de género. De hecho, según la Macroencuesta de Violencia de Género (2011), el índice de mujeres que sufren violencia de género es mayor en las mujeres con discapacidad, agravándose esta brecha a medida que la discapacidad es más severa, siendo también mayor la violencia recibida. Todo lo cual pone de relieve la importancia de la perspectiva interseccional en el desarrollo de las políticas de igualdad, diversidad e inclusión.

⁷ La Fundación CIRME Mujeres es una organización sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es garantizar que tanto mujeres y niñas con discapacidad, como mujeres asistentes, puedan disfrutar de sus derechos y libertades fundamentales.

Finalmente, en coherencia con los enfoques de derechos humanos, **la teoría del diseño universal** apuesta por garantizar que los productos y entornos diseñados sean válidos para el uso de una población lo más extensa y diversa posible. Así pues, incluir la perspectiva de la discapacidad o diversidad funcional comporta que los contextos institucionales, académicos, sociales y comunitarios se diseñen incorporando de forma activa la diferencia de todas las personas, abogando por la inclusión y la igualdad de oportunidades.



MARCO LEGAL

El objetivo de este apartado es facilitar una introducción al marco normativo tanto de las políticas de igualdad de género y diversidad LGTBI como de inclusión de la discapacidad. Dada la complejidad y heterogeneidad de la normativa aplicable a los tres ejes de análisis que aborda el plan, el presente marco legal se diferencia en dos apartados: el referente al eje de igualdad de género y LGTBI y el referente al eje de diversidad funcional o discapacidad. En la misma línea, el capítulo se centra en los ámbitos de actuación primordiales para el plan: el ámbito educativo y el ámbito laboral. Para ello, se exponen las herramientas normativas internacionales, estatales y autonómicas más relevantes al respecto para acabar con algunas consideraciones sobre su aplicabilidad interseccional.

4.1 Igualdad de género y diversidad LGTBI

La normativa sobre **igualdad de género** se caracteriza por una **evolución muy completa y de largo recorrido**, desde finales de los años 80 hasta nuestros días, que se ha desarrollado en diferentes niveles dentro de la administración pública gracias a la incidencia constante del movimiento de mujeres y feminista y a su capacidad de incidir en las diferentes legislaciones. Por su parte, **la legislación en materia de derechos LGTBI**, a pesar de los esfuerzos de los movimientos de liberación sexual, es mucho **más reciente** y se encuentra menos desarrollada. A nivel legal, por lo que refiere al colectivo LGTBI, **aún no se puede hablar de una plena equiparación derechos**.

Por lo que respecta a los derechos de las mujeres, a escala internacional, la ONU ha tenido un rol central a través de la celebración de las diferentes **Conferencias de la mujer** (la primera en 1975) y el desarrollo de instrumentos clave como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujeres (CEDAW) de 1979. Un punto de máxima inflexión de las políticas de igualdad de género a nivel internacional fue la **IV Conferencia Mundial de la Mujeres celebrada en Beijing en 1995**, donde se aprueba de forma unánime la Plataforma de Acción y se incorpora el *gender mainstreaming* (*transversalidad de género*) como mecanismo de actuación⁸.

En referencia a la diversidad sexual y de género, la idea de respetar los derechos humanos de las personas LGTBI se plasma de manera específica y concreta en la declaración de los **Principios de Yogyakarta del 2006**. Los principios de Yogyakarta aplican las leyes internacionales de derechos humanos a cuestiones de orientación sexual, identidad y expresión de género. En este sentido, son pioneros en señalar las vulneraciones de derechos de las personas trans.

A nivel estatal, por lo que respecta a los derechos de las mujeres, la normativa de referencia es la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**. Esta ley obliga al sistema educativo a incluir dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros. Para integrar dicho principio de igualdad se prevén una serie de actuaciones

⁸ La estrategia de la transversalidad de género supone un gran cambio en el desarrollo de las políticas de igualdad ya que, tal como la define el Consejo de Europa, implica introducir el género como variable a tener en cuenta en todas las actuaciones de una organización, independientemente del área o el contenido, con el objetivo de hacer visibles y dar respuestas a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres.

específicas⁹ y en el ámbito de la educación superior se obliga a fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la creación de postgrados específicos, la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia y la inclusión en los planes de estudio que proceda.

Sin embargo, actualmente, **no existe ninguna ley estatal en materia de derechos LGTBI**, ni tampoco una ley que garantice la protección y la promoción integral de los **derechos de las personas trans**. A falta de una normativa estatal, la situación varía según la comunidad autónoma. Por tanto, la existencia de diferentes legislaciones autonómicas dibuja un mapa de importantes asimetrías territoriales dependiendo de la Comunidad.

A nivel de políticas de igualdad de género autonómicas, la **Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Hombres y Mujeres**, destaca en el preámbulo la relevancia de las medidas en el **ámbito laboral** como paso

⁹ Art. 24.2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

- a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
- e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

necesario para la igualdad. La igualdad retributiva y en las condiciones de trabajo, de acceso a la ocupación, de seguridad social, de promoción profesional y de posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son los pilares básicos sobre los cuales descansa el contenido del Capítulo III, en lo referente a la igualdad en el ámbito laboral (art. 13-24).

Otro de los ámbitos del texto autonómico relevantes para el plan es el educativo. En este sentido, la ley incluye la **coeducación**, entendida como un modelo de enseñanza basado en la formación en igualdad entre sexos, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional sin sesgos de género (art. 5). En concreto, para la comunidad universitaria, se prevé la promoción de asignaturas y proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género (art. 9) ¹⁰.

En la misma línea, la **Ley 23/2018 de la Generalitat, de Igualdad de las personas LGTBI** presenta medidas en los ámbitos relevantes para el Plan. En el ámbito de la educación, regulado en el capítulo 3, se prevén actuaciones informativas, divulgativas y formativas y de apoyo para las universidades. Concretamente, se prevé la obligación de prestar atención, protección y apoyo a estudiantado, personal docente y personal de administración y servicios que pudiera ser objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, para conseguir garantizar que todas las personas que conforman la comunidad universitaria puedan ejercer sus derechos fundamentales (art. 25). Asimismo, se recoge el apoyo a los estudios y proyectos de investigación especializados en la realidad del colectivo LGTBI. Por otro lado, en el ámbito del trabajo, el capítulo 4, recoge diferentes políticas de fomento de la igualdad y la no discriminación.

¹⁰ Cabe mencionar que el año 2018 la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana aprueba el Plan Director de Coeducación. Puede consultarse en: <http://www.ceice.gva.es/documents/161634256/165603089/Plan+Director+de+Coeducaci%C3%B3n/a53bc1f6-e22b-4210-89aa-5e34230c4e08>. Fecha de consulta: 11/12/2019

En definitiva, se puede afirmar que en materia de políticas de género y LGTBI existe un **corpus jurídico complejo y heterogéneo** con leyes específicas para, por un lado, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y, por otro, contra las discriminaciones hacia las personas LGTBI. La ausencia de un marco legal compartido y **la realidad de una evolución normativa tan desigual** es una de las **principales dificultades** a la hora de desarrollar políticas de igualdad universitarias que aborden al mismo tiempo las desigualdades y violencias que viven las mujeres y aquellas que afectan a las personas que escapan a las normas sexuales y de género.

4.2 Inclusión de la discapacidad

El marco normativo en materia de discapacidad ha experimentado diferentes cambios conceptuales y una gran producción legislativa a nivel internacional, estatal y local. Este cambio de paradigma se cristaliza en la primera normativa legal de referencia a nivel internacional: **La Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, aprobada en 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y en vigor desde el 3 de mayo de 2008. Este instrumento legislativo es el primero en plasmar el cambio de paradigma en la concepción de la discapacidad, no solo por su contenido innovador sino porque una vez ratificado por un Estado miembro obliga a aplicar un enfoque de derechos humanos. En lo que respecta a los ámbitos más relevantes para el Plan, este instrumento **reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la educación sin discriminación y basada en la igualdad de oportunidades** (art. 24). Así mismo, en el ámbito laboral, insta a los Estados a reconocer el derecho de las personas con discapacidad a **trabajar en igualdad de condiciones mediante un mercado y un entorno laboral inclusivos**. El texto recoge también el derecho de las personas con

discapacidad a pedir la ampliación de convocatorias universitarias cuando la discapacidad le dificulte gravemente la adaptación al régimen de convocatorias establecido con carácter general y de acuerdo con lo que disponga la norma de permanencia. Además, que las pruebas se adapten a las características de la persona con diversidad funcional.

Este nuevo modelo se refleja también en elementos normativos estatales y autonómicos. En primer lugar, el **Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre**, por el cual se aprueba el texto reformulado de la **Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** reconoce el derecho de las personas con discapacidad a una educación inclusiva. El texto recoge también el derecho de las personas con discapacidad a pedir la ampliación de convocatorias universitarias y a que las pruebas se adapten a las características de la persona con diversidad funcional (art. 20 c).

En este mismo sentido, la disposición adicional vigesimocuarta de **la Ley Orgánica de universidades del 2001** regula específicamente los derechos de las personas con discapacidad en las universidades públicas. Estos derechos incluyen entre otros: la igualdad de oportunidades del estudiantado y otros miembros de la comunidad universitaria; la no-discriminación, directa o indirecta, en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos¹¹.

¹¹ También cabe mencionar el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, que hace mención específica a los derechos de las personas con discapacidad en los siguientes artículos: Art.4. No discriminación, Art. 15. Acceso y admisión de estudiantes con discapacidad, Art. 18. Movilidad nacional e internacional de estudiantes con discapacidad, Art. 22. Tutorías para estudiantes con discapacidad. Art. 24. Prácticas académicas externas (punto 4), Art. 26. Estudiantes con discapacidad y Art. 65. Servicios de atención al estudiante.

A escala autonómica son numerosas las herramientas normativas, las más relevantes a los efectos de este plan, son las siguientes:

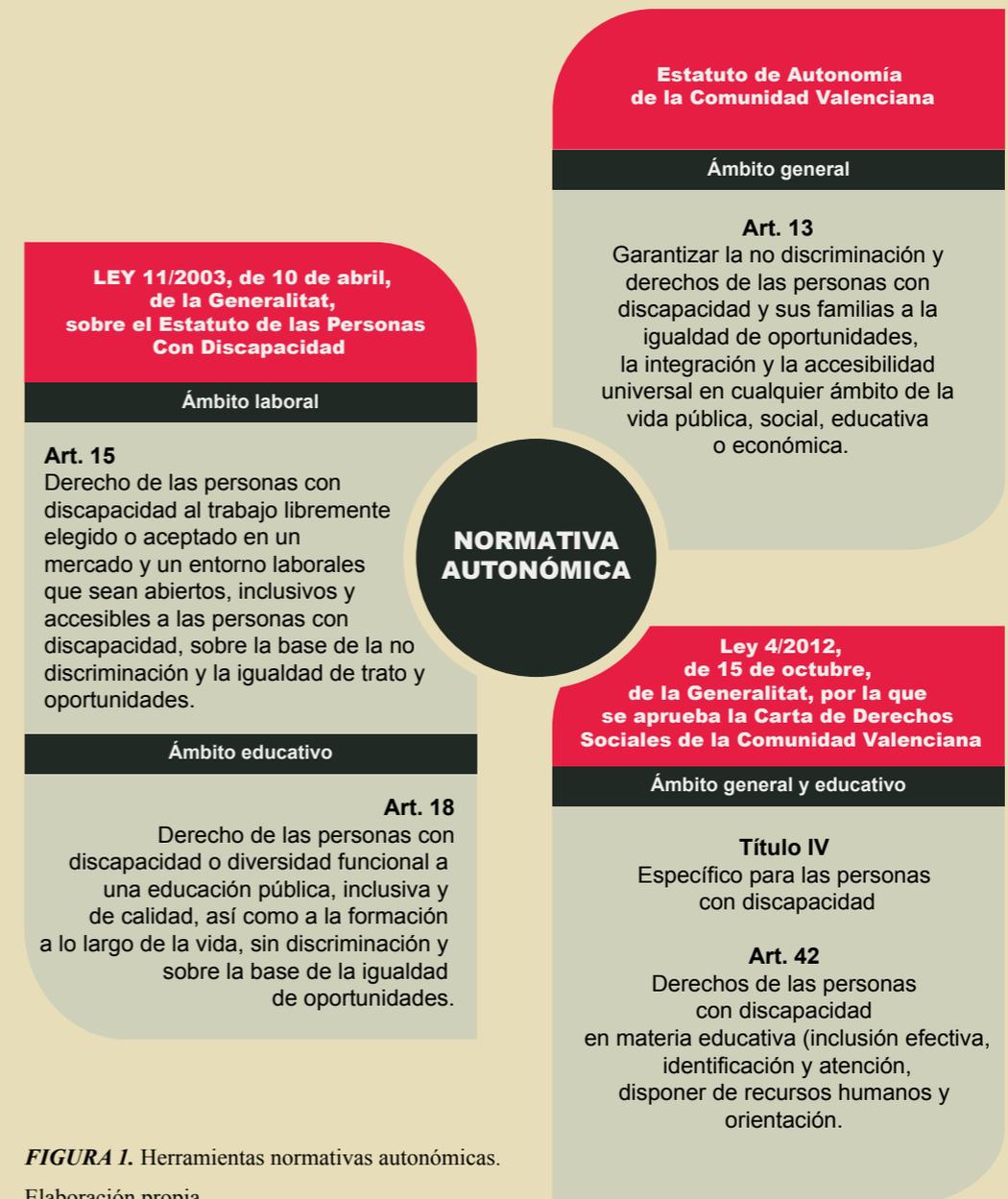


FIGURA 1. Herramientas normativas autonómicas. Elaboración propia.

A pesar de la existencia de este marco jurídico en materia de derechos para las personas con discapacidad, las estructuras, lógicas y formas de funcionamiento de la Universidad pueden actuar como obstaculizadores o facilitadores del desempeño de cualquier actividad y provocar diferentes desigualdades en las personas con discapacidad. Para poder revertir o minimizar las desigualdades en este sentido, la **UMH proclama en la normativa relativa a su propio Estatuto el objetivo de integrar a las personas con discapacidad en todos sus ámbitos (art.2)**¹²

Finalmente, se puede afirmar que **el tratamiento jurídico de forma separada de estos tres ejes (género, LGTBI y discapacidad) supone una importante dificultad** a la hora de realizar una aproximación interseccional. La propia normativa impide un abordaje conjunto al tratar las desigualdades de forma separada con cuerpos normativos diferenciados. Siendo incompatible dicha interpretación compartimentada con las realidades diversas de los sujetos y las experiencias de desigualdad, este Plan aspira a **proporcionar una aplicación cruzada del marco legal expuesto** en un esfuerzo para poder responder a la complejidad de la realidad social y a sus intersecciones.

¹² DECRETO 208/2004, de 8 de octubre, del Consell de la Generalitat, por el cual se aprueban los Estatutos de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En todas las organizaciones existen relaciones de poder desiguales basadas en ejes como el género, la sexualidad, la diversidad funcional, la *raza*, la procedencia, la cultura o la lengua, que se configuran mediante las estructuras formales e informales. Es decir, las desigualdades se reproducen a través de las políticas, procedimientos y actividades asignadas (estructuras formales); pero también a través del conjunto de normas, imaginarios, discursos y relaciones espontáneas (estructuras informales) que surgen entre las personas de la organización, no establecidas ni previstas por la dirección.

5.1 Objetivos del Plan

El objetivo general del I Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión de la UMH es definir un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que posibiliten la **promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad** en el funcionamiento de la institución, así como la superación de potenciales desigualdades y discriminaciones para el conjunto de la comunidad universitaria.

A partir de este objetivo general, se fijan los **objetivos específicos** siguientes:

OE1. Elaborar un diagnóstico para **analizar y visibilizar las desigualdades** existentes en la comunidad universitaria y las oportunidades de implementación de estrategias y acciones para favorecer su superación.

OE2. Diseñar, sobre la base del diagnóstico realizado, un plan de acción con una **propuesta holística y sistemática de estrategias y actuaciones** orientadas a la promoción de la equidad y la diversidad en la comunidad universitaria.

OE3. Establecer un **sistema de seguimiento y evaluación** de las acciones y medidas para promover la equidad y la diversidad.

5.2 Metodología y proceso de elaboración del Plan

El proceso de elaboración del Plan se ha basado en cuatro fases:

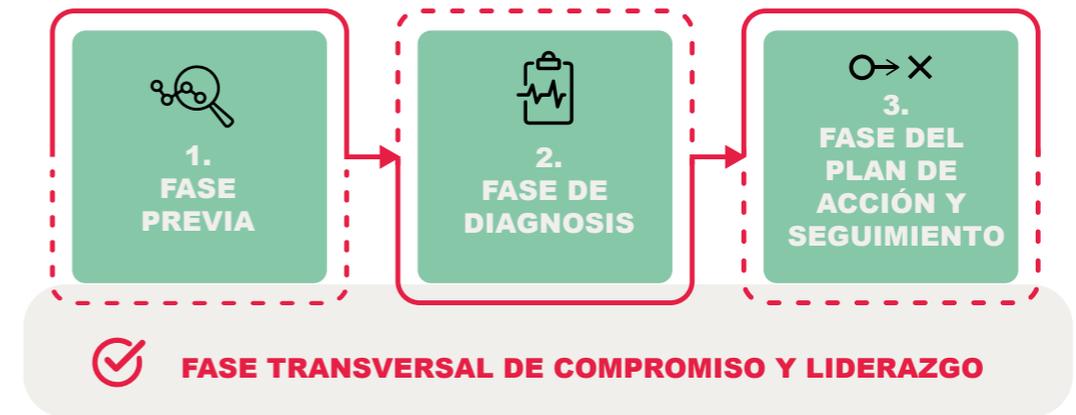


FIGURA 2. Fases del proceso de elaboración del Plan. Elaboración propia..

La **fase previa** tiene el objetivo de realizar una primera aproximación a la situación de la Universidad a través del análisis de la estructura organizativa vinculada al desarrollo del Plan, del nivel de sensibilización de la organización en relación con la equidad, la inclusión y la diversidad, y de los liderazgos responsables de llevar a cabo el seguimiento del Plan.

La **fase de diagnóstico** pretende analizar de forma detallada la situación de la equidad y la diversidad en la comunidad universitaria en los ámbitos analizados, que son los siguientes:

- compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión;
- comunicación inclusiva;
- discriminaciones y violencias;
- docencia e investigación.

Referente a la **fase del plan de acción y seguimiento**, el objetivo es establecer un conjunto holístico y sistemático de medidas orientadas a la promoción y a la garantía de la equidad y la diversidad en la comunidad universitaria, partiendo de las necesidades detectadas en la fase anterior; así como establecer un sistema para la implementación de dichas medidas en el periodo de vigencia del Plan.

Por último, el objetivo de la **fase de compromiso y liderazgo**, de carácter transversal en el proceso de elaboración del Plan, y entendida como una fase clave para el correcto desarrollo del mismo, es fomentar y visibilizar el compromiso con la igualdad y la diversidad de las personas involucradas en el Plan y, más concretamente, de aquellas encargadas de darle seguimiento.

La elaboración de cada una de las fases expuestas se ha desarrollado en base a las siguientes metodologías:



FIGURA 3. Metodologías utilizadas en cada fase de elaboración del Plan. Elaboración propia.

El cuestionario empleado en la fase de diagnóstico se ha dirigido a la plantilla de Personal Docente y de Investigación (PDI), al Personal de Servicios y Administración (PAS) y al estudiantado de la UMH. El objetivo ha sido obtener información sobre las percepciones y opiniones de la comunidad universitaria en relación con la igualdad de género, la diversidad LGTBI y la discapacidad. El instrumento, de carácter anónimo, incluyó preguntas cerradas y semiabiertas sobre diferentes elementos de análisis de la diagnosis.

En total, se han recibido **221 cuestionarios (24 de personas que estudian en la UMH y 197 que trabajan o investigan)**¹³ de los cuales 123 eran de mujeres, 94 de hombres, 1 persona no binaria y 3 respuestas sin especificar la identidad de género¹⁴.

Tal como muestra la tabla siguiente, en relación con los cuestionarios completados por personas que **trabajan** en la universidad, **109 fueron realizados por mujeres y 84 por hombres** (56 % mujeres y 44% hombres). Por lo que respecta al estudiantado, 14 fueron realizados por mujeres y 10 por hombres (58% mujeres y 42% de hombres).

¹³ Debido a la escasa participación del estudiantado, los datos relativos a éstos/as se han incorporado en la diagnosis sólo de forma cualitativa. Por tanto, la parte cuantitativa incluida en los ámbitos de análisis corresponde únicamente a la información proporcionada por personas que tienen una relación laboral con la universidad.

¹⁴ Dada la baja representatividad que supone el número de respuestas efectuadas por personas con género no binario y con la intención de preservar su anonimato, estos resultados no han sido utilizados en el análisis de aquellas preguntas que han requerido de la segregación por género.

IDENTIDAD DE GÉNERO SEGÚN LA RELACIÓN CON LA UMH					
	Personal PAS y PDI		Estudiantado		Total
	Nº	%	Nº	%	
Mujeres	109	56%	14	58%	123 (57%)
Hombres	84	44%	10	42%	94 (43%)
Total	193 (89%)		24 (11%)		217 (100%)

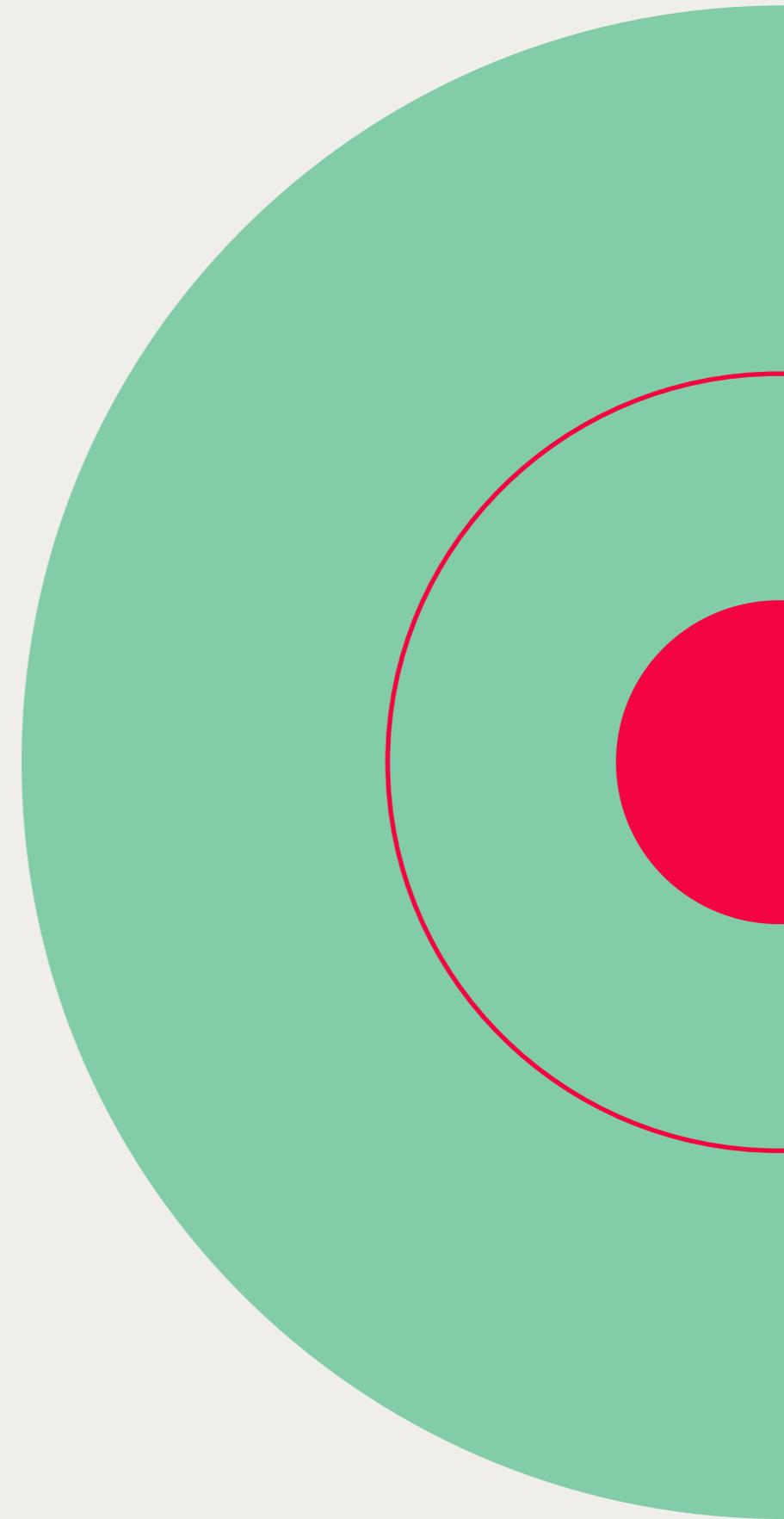
TABLA 1. Identidad de género de las personas que respondieron el cuestionario, según su relación con la Universidad. Elaboración propia.

* En esta tabla no se incluyen las personas cuya identidad de género es No binaria o que respondieron NC.

La mayoría de las personas que han respondido al cuestionario tienen **más de 41 años**. En el caso de las mujeres, el rango de edad que más respuestas aglutina es el de 41 a 50 años (43%) seguido del de más de 50 años (25%). Sin embargo, en el caso de los hombres, encontramos mayor frecuencia de respuesta en la franja de más de 50 años (38%) seguida del rango de entre 31 y 40 años (29%).

Respecto a la diversidad sexual y de género, del total de personas que han participado en la encuesta, **un 12% se identifica como LGBTI** (11% mujeres y 14% son hombres). Las mujeres tienen entre 21 y 30 años mayoritariamente (46%), mientras que en el caso de los hombres, las edades ascienden a 41 y 50 años (54%).

Por otro lado, del total de personas encuestadas, **un 6% manifiesta tener algún tipo de discapacidad o diversidad funcional** (5% mujeres y un 9% hombres). Respecto a la edad, la mitad de las mujeres encuestadas con discapacidad marcó tener entre 41 y 50 años, seguidas de un 33% que se ubica en la franja de 21 y 30 años. En el caso de los hombres, las edades son más diversas, si bien la mayoría tiene más de 31 años, siendo la franja más alta la de entre 41 y 50 años (con un 38%).



DIAGNÓSTICO

6.1

Compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión

La Universidad Miguel Hernández de Elche fue creada el año 1996. A pesar de su corta trayectoria, cuenta con un **destacable recorrido** en materia de igualdad, diversidad e inclusión. En el **2009** se crea la **Unidad de Igualdad**, la principal estructura encargada de impulsar las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. En el **2011**, con el objetivo de responder tanto al desarrollo normativo, como a las nuevas necesidades derivadas de la puesta en práctica de las políticas de igualdad en el ámbito universitario, mediante Consejo de Gobierno, se aprueba el **primer Reglamento de la Unidad de Igualdad** de la UMH que adscribe la Unidad de Igualdad al Rectorado. Actualmente, la Unidad de Igualdad depende funcionalmente del Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes.

En el **2018**, la UMH da un salto cualitativo en el desarrollo y alcance de las políticas de igualdad con la inauguración del **Punto de Atención y Visibilidad de Igualdad y Diversidad (PAVID)**, el cual depende del Vicerrectorado de

Cultura y Extensión Universitaria. Con la creación de este nuevo servicio se da un lugar propio a las políticas LGTBI y **la UMH se sitúa como una de las universidades precursoras en la defensa y la promoción de las libertades sexuales y de género**, tal y como constata el estudio efectuado por ADIM¹⁵.

Respecto al desarrollo de **políticas de inclusión de la discapacidad** el recorrido de la UMH no es menos importante. Muestra de ello es la aprobación, en el año **2007**, de la **Normativa para la Integración de Personas con Discapacidad**, la cual establece la creación de un **Área específica para la Atención al Estudiante con Discapacidad (ATED)**. Esta área se encuentra hoy adscrita al Servicio de Gestión de Estudios y depende directamente del Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes.

A nivel regional, la UMH forma parte de la **Red Unidisval**, la cual se encarga de llegar a posicionamientos comunes en el ámbito de la discapacidad para las universidades públicas valencianas. A su vez, la **Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU)** se ha convertido en la red estatal de referencia para atender a las personas con diversidad funcional o discapacidad, publicando guías y documentos orientativos que permiten compartir mejoras de actuación y atención en el ámbito académico. Cabe indicar que SAPDU aborda las políticas determinadas por el grupo de trabajo de Diversidad y Discapacidad de CRUE Asuntos Estudiantiles.

6.1.1 Estructura y funciones

En el año **2011**, con la aprobación del nuevo Reglamento, **la Unidad de Igualdad pasa a depender del Rectorado** ubicándose, de esta manera, en el máximo órgano de gobierno de la Universidad. El reglamento complementa y refuerza las funciones y estructura de la Unidad, **conformada por la Dirección y la Comisión de Igualdad**. A su vez, en el año **2018**, se crea un órgano específico para abordar la diversidad sexual y afectiva, **el Área de diversidad**, como se puede ver en el siguiente organigrama. Esta nueva estructura muestra el compromiso de la Universidad con ampliar la promoción de la igualdad para incluir la diversidad sexual y de género.

ORGANIGRAMA



FIGURA 4. Organigrama de los recursos referentes a la equidad, la diversidad y la inclusión de la Universidad Miguel Hernández. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Universidad Miguel Hernández.

¹⁵ Datos extraídos de informes internos facilitados por la Universidad Miguel Hernández. Los informes han sido elaborados en el marco del proyecto ADIM (Avanzando en Gestión de la Diversidad LGBT en el Sector Público y Privado), en el cual se desarrolló un estudio comparativo de cinco universidades españolas, sobre políticas institucionales y clima interno en relación a la aceptación de la diversidad LGBT.

Analizando el organigrama actual de las políticas y recursos de igualdad, diversidad e inclusión, y con el objetivo de optimizar recursos y, a su vez, favorecer la interseccionalidad, se recomienda estudiar la posibilidad de unificar las políticas de igualdad de género, diversidad LGTBI e inclusión de la discapacidad en una misma estructura orgánica y de atención.

A continuación, se detallan la estructura y las funciones de las actuales diferentes figuras de la Unidad de Igualdad:

Dirección. Se encarga de impulsar, dirigir y coordinar las acciones necesarias para fomentar la igualdad en la comunidad universitaria.

Comisión de Igualdad¹⁶. Tiene la función de garantizar la interlocución y participación permanente de la comunidad universitaria, así como dar apoyo y soporte a la Dirección de la Unidad para la elaboración de directrices que orienten las actividades en materia de igualdad de la Universidad.

Coordinadora del área de diversidad. Se encarga de dar apoyo a la unidad de igualdad y sus funciones van directamente relacionadas con las de la Dirección.

Técnica medio. Adscrita a la Oficina de Cultura e Igualdad, y principal y **única figura técnica** dentro de la Unidad de Igualdad. Se encarga tanto de las **funciones administrativas y de gestión** como de la **implementación y**

¹⁶ La Comisión de Igualdad está compuesta por una figura de presidencia y otra de vicepresidencia (asumidas por el rector/a y la directora de la Unidad de Igualdad respectivamente) y 5 vocalías: 3 designadas entre el Personal Docente e Investigador, una designada entre el estudiantado y 1 designada entre el personal de administración y servicios.

seguimiento de las políticas de igualdad de género y LGTBI, especialmente del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la UMH y de los diferentes protocolos; de la sensibilización y prevención y de la comunicación y dinamización de las actividades y acciones de la Unidad. Al mismo tiempo, también es la encargada de **la atención directa a la comunidad universitaria** en temas de igualdad de género, discriminación y violencia y del *Punto de atención y visibilidad de igualdad y diversidad*.

Así pues, si bien la UMH cuenta con un claro compromiso político con la promoción de la igualdad y la diversidad, durante el trabajo de campo se recoge una cierta **preocupación por la falta de musculatura técnica para el desarrollo de estas políticas**. Sobre todo, con la incorporación de las políticas de diversidad sexual y de género a la Unidad de Igualdad, se constata un incremento de funciones que no ha ido acompañado de un aumento de los recursos humanos a nivel técnico.

Respecto al **ámbito de la discapacidad**, la Universidad dispone de un **área de Atención al Estudiante con Discapacidad (ATED)**, la cual está adscrita al Servicio de Gestión de Estudios y depende del Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes. Entre las funciones del ATED está ofrecer acompañamiento integral al estudiantado con discapacidad en las distintas fases y períodos académicos, dando soporte en el acceso, la duración de los estudios y la salida e inserción laboral. Además, cuenta con capacidad para dar apoyo y asesoramiento al personal docente y se responsabiliza de representar los intereses del estudiantado con discapacidad y necesidades específicas de apoyo educativo a nivel institucional.

Además, como **punto fuerte**, cabe destacar que ATED cuenta con una **técnica medio propia**, que centraliza las diferentes acciones desarrolladas por el área, asegurando así la calidad de la atención ofrecida y reduciendo la saturación de los servicios de igualdad y diversidad.

Entre otras medidas que pretenden garantizar la igualdad de oportunidades real y efectiva, el servicio ATED ofrece y gestiona **becas de estudio para personas con discapacidad, tanto propias como externas**¹⁷ para la realización de prácticas académicas con entidades y empresas del territorio, ofrecidas mediante convenios junto con CRUE o la Fundación ONCE.

En el caso de los estudios de máster y doctorado, hay que destacar que, en el año **2017** se establece un acuerdo para **reservar un porcentaje de plazas (5%)** ofertadas para las personas con discapacidad.

Durante el trabajo de campo también se ha recogido la satisfacción, tanto del estudiantado como del profesorado, con el compromiso de la Universidad en la **contratación de personas con discapacidad** en los puestos de limpieza y copistería, por ejemplo. Esta satisfacción se debe a la percepción de que políticas internas como la presentada contribuyen a la inclusión, normalización y convivencia de las personas con discapacidad en la vida cotidiana de la universidad.

A su vez, desde ATED se sistematizan y publican las ofertas de empleo que llegan a la Universidad, comprometiéndose así con la promoción de una inserción laboral satisfactoria en colaboración con el Observatorio Ocupacional de la UMH.

¹⁷ Un ejemplo de beca propia es la convocatoria de *Beques especials a estudiants amb discapacitat i estudiant col·laborador per a la inclusió d'estudiantat amb discapacitat*. Otras becas externas disponibles en el portal web de ATED son: Becas CRUE-ONCE para la realización de prácticas por estudiantes con discapacidad, Becas para estudiantes con discapacidad de la Fundación Adecco, Becas Fundación Universia, Becas “Oportunidad al Talento” – Fundación ONCE, entre otras que pueden ser consultadas en el portal web de la universidad.

6.1.2 Recursos económicos

Por lo que respecta a los recursos económicos, el **presupuesto** anual destinado a la Unidad de Igualdad de los últimos 5 años **ha aumentado exponencialmente**. Este hecho se valora positivamente dado que denota, de nuevo, el **compromiso político** de la Universidad por esta cuestión.

Como se observa en la tabla siguiente, durante los primeros tres años del período analizado (**2016-2018**) destaca un **incremento presupuestario notorio**, que se estabiliza en el año 2018. Este aumento se debe a que, en 2016, el importe presupuestado sólo incluía los gastos de funcionamiento de la unidad de igualdad. Ya **en 2017**, estos conceptos se ampliaron, otorgando mayor presupuesto en concepto de actividades de formación y promoción de la igualdad y de acciones específicas de gestión de la unidad. Y, finalmente, en el **año 2018**, se incluyó también una partida presupuestaria en concepto de los *Premios Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres UMH*, además de los gastos de funcionamiento de la Unidad y de las actividades de formación y promoción de la igualdad y desarrollo del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que ya constaban en el anterior período. **Así pues, en 2019, el presupuesto se mantiene como en el año 2018, el cual ha sido de 20.170€**. Para el **año 2020**, se ha **aumentado este presupuesto**, llegando a los **24.770€**, a los que habría que unir los ingresos derivados de convenios con la Generalitat Valenciana para el fomento de actividades en materia de igualdad (30.000€).

Presupuestos anuales de la Unidad de Igualdad 2016-2020					
Destinación	2016	2017	2018	2019	2020
Unidad de igualdad	5.000 €	11.400 €	20.170 €	20.170 €	24.770 €

TABLA 2. Presupuestos anuales para la Unidad de Igualdad (2016-2019). Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Universidad Miguel Hernández y los extraídos del estado de gastos – Clasificación Orgánica II.

Además de estos presupuestos, cabe destacar la concesión de las subvenciones públicas IMIO¹⁸ para el *Máster universitario en estudios culturales y artes visuales (perspectivas feministas y CUIR/QUEER)* de la UMH. En el año 2017 y 2018, la cuantía de esta subvención ascendió a los 10.000€, aumentando a 15.000€ en 2019.

A su vez, en el año 2017, también se recibió una subvención pública para la realización del *I Congreso Internacional de violencia de género: La trata de mujeres, niñas y niños con fines de explotación sexual. Sensibilización y avances en atención integral a víctimas de trata*, cuyo importe ascendió a los 5.891€.

Respecto a la **diversidad**, la UMH dispone de un **Convenio de colaboración** entre la Generalitat, a través de la Vicepresidencia y Conserjería de Igualdad y Políticas Inclusivas y la UMH, para el fomento de actividades en materia de igualdad en la diversidad. Dicho convenio tiene el fin de fomentar actividades que promuevan la igualdad en la diversidad tanto sexual como familiar, étnica, cultural, religiosa o de cualquier otro tipo y la no discriminación y lucha contra la intolerancia.

En este sentido, para el período 2017 y 2018, el convenio preveía la financiación de actividades subvencionables con un importe máximo de 20.000€. Para el período 2019, este importe asciende a 30.000€, aumento que denota un compromiso firme en la defensa y promoción de los valores de la diversidad como herramienta para cohesionar y enriquecer socialmente la comunidad universitaria.

Finalmente, en relación al **presupuesto destinado a discapacidad**, durante el año 2019 el importe ordinario fue de 8.640€, cuantía que se mantiene estable en 2020.

¹⁸ Las subvenciones IMIO (Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades), son unas subvenciones públicas destinadas a la realización de postgrados de estudio de género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a las **becas para el estudiantado con discapacidad y estudiante colaborador**, la cuantía final percibida en el año 2019 fue de 30.000€ y para el periodo 2020 se dispondrá de la misma cantidad.

A **modo de resumen**, a continuación, se recoge toda la información referente a los presupuestos de igualdad, diversidad y discapacidad, anteriormente presentada:

Presupuesto total por año 2016-2020					
Destinación	2016	2017	2018	2019	2020
Unidad de igualdad	5.000 € ¹	11.400 €	20.170 €	20.170 €	24.770 €
Otras subvenciones públicas ¹⁹	-	15.891 €	10.000 €	15.000 €	15.000 €
Diversidad	-	20.000 €	20.000 €	30.000 €	30.000 €
Discapacidad	--		-	38.640 €	38.640 €
TOTAL	5.000 €	47.291 €	50.170 €	103.810 €	108.410 €

TABLA 3. Presupuesto total Igualdad, diversidad y discapacidad (2016-2020). Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Universidad Miguel Hernández y los extraídos de la versión digital.

¹⁹ El concepto de “otras subvenciones públicas” hace referencia a las subvenciones otorgadas en el período 2017-2020 al *Máster universitario en estudios culturales y artes visuales (perspectivas feministas y CUIR/QUEER)* y a la organización, en el año 2017, del *I Congreso Internacional de violencia de género: La trata de mujeres, niñas y niños con fines de explotación sexual. Sensibilización y avances en atención integral a víctimas de trata*.

6.1.3 Instrumentos

El *Estatuto de la UMH*, aprobado en el año **2003**, da una importancia específica a la promoción de la igualdad de género, la integración de la discapacidad y la no discriminación. Este compromiso puede verse en el articulado que incluye elementos como: representación de los sectores y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno (Artículo 17. bis), igualdad de oportunidades entre todo el estudiantado (Artículo 50, 72, 97 y 104) e impulso de medidas activas para ejercer y promover la no discriminación (Artículo 1, 2, 72 y 73).

Por lo que respecta a las personas con discapacidad, el Estatuto de la Universidad recoge la promoción de la integración (Artículo 2.e), la igualdad de oportunidades (72.2.b y 72.3) y la no discriminación por razón de discapacidad (Artículo 73.j). También reconoce y promueve los derechos de las personas con discapacidad, recogidos ya en el *Estatuto de las Personas con Discapacidad* de la Generalitat Valenciana, aprobado en el año 2003 y revisado en 2018 (Ley 9/2018, de 24 de abril, de la Generalitat, de modificación de la Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el estatuto de las personas con discapacidad). Así pues, resulta muy **positivo que el principal instrumento de regulación de los valores y objetivos de la universidad ya incluya como misión prioritaria promover la igualdad de oportunidades**, no sólo entre hombres y mujeres, sino también incluyendo los ejes de la diversidad y la discapacidad.

En segundo lugar, destaca la existencia del *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UMH* (2017-2020). Entre los objetivos del Plan, cabe mencionar la adopción de dos estrategias claves para erradicar las desigualdades de género, las cuales son: el uso de **acciones positivas** que contemplen medidas específicas y temporales para erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres y la integración de la **perspectiva de género en todos los departamentos, áreas y**

ámbitos o acciones de la Universidad. Cabe mencionar que este instrumento no incluye de forma explícita el eje de la sexualidad e identidad de género ni el de diversidad funcional o discapacidad.

Por lo que respecta a los contenidos del *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, si bien en el ámbito de la igualdad de género incluye una diagnosis exhaustiva en términos de paridad y representatividad a nivel interno, éste **no incorpora un análisis de la brecha salarial del personal laboral de la Universidad**.

Además, durante el trabajo de campo, se recogen ciertas **preocupaciones respecto a la implementación de dicho plan**. La falta de musculatura técnica de la Unidad de Igualdad y los diferentes niveles de sensibilización y formación existentes tanto dentro de la Comisión de Igualdad, como en el resto del personal docente y administrativo, pueden estar dificultando la implantación de las actuaciones regidas en el plan de acción.

Por otro lado, en el año **2015** se aprueban dos protocolos distintos. El *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual* que incluye la orientación sexual, pero no hace mención de la identidad de género ni de la discapacidad.

Con relación a la defensa de los derechos de las personas trans, también destaca la aprobación del *Protocolo para el cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales*. Este Protocolo fue aprobado en el año **2017**, y tiene el fin de reconocer y garantizar el derecho a la identidad y expresión de género de toda la comunidad universitaria.

6.1.4 Transversalidad

La incorporación de la perspectiva de género y LGTBI, así como de la diversidad funcional o discapacidad, en el funcionamiento y en las acciones de los distintos departamentos, servicios y unidades que conforman la institución universitaria es un elemento clave. **Se trata de que estas políticas** no se queden solo en una estructura concreta, sino que **impregnen todos los ámbitos y niveles**. El punto de partida de la transversalidad tiene que ser el compromiso político del equipo directivo, que se tiene que convertir en dirección política, y **materializarse en obligación técnica y recursos** (Gelambí, 2016)²⁰. Es clave, entonces, que exista una apuesta desde un lugar de poder que otorgue valor dentro de la Universidad a las políticas de igualdad, diversidad y discapacidad.

Siguiendo esta línea, la UMH cuenta con un importante **compromiso político**, siendo éste el principal **punto fuerte** para garantizar que las políticas de igualdad, diversidad e inclusión lleguen a implementarse de forma efectiva. Además, la **dotación de recursos económicos propios** para los distintos ejes, también se convierte en uno de los puntos fuertes de la Universidad para garantizar la implementación de las acciones y estrategias impulsadas.

Así, como **instancia de coordinación y seguimiento**, la UMH cuenta únicamente con la **Comisión de Seguimiento**, creada a raíz de del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta comisión está compuesta por las personas que conforman la Comisión de Igualdad de la UMH, una persona representante de cada una de las secciones sindicales con representación en la UMH y una persona experta en materia de igualdad. El objetivo es generar un espacio para evaluar y dar seguimiento a las distintas acciones planteadas en el Plan, realizar los informes pertinentes y hacerlos llegar al Rectorado. Pero no se contemplan mecanismos para la transversalidad más allá de esta Comisión, que vinculen a toda la comunidad universitaria.

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

De hecho, como **punto débil** se ha de mencionar que, durante el trabajo de campo, se manifiesta que, salvo excepciones, sigue siendo la **Unidad de Igualdad quien centraliza las principales actuaciones relativas a la igualdad de género y LGTBI**, sobre todo con relación a la implementación del I Plan de Igualdad. En este sentido se manifiesta la necesidad de **formalizar un sistema de funcionamiento transversal** que impulse la incorporación de la perspectiva de género y LGTBI más allá de las acciones que desarrolla la Unidad de Igualdad. En la misma línea, se plantea la posibilidad de **formalizar una figura de referencia**, en las distintas facultades y escuelas, así como en los diferentes servicios y unidades. Esta figura sería la encargada de impulsar y extender las acciones relativas a la igualdad, la diversidad y la inclusión de la discapacidad más allá de la Unidad de Igualdad.

Además, como se verá en el apartado 6.4. Docencia e investigación, la aprobación a nivel estatal de **planes docentes sin perspectiva de género** y la existencia entre el PDI de **grados desiguales de formación en género, diversidad y discapacidad** en las distintas facultades y escuelas, dificulta la transversalidad de estas perspectivas en los estudios que se imparten en la universidad, relegando esta cuestión a la **motivación, formación o experiencia particular de cada docente**. Así pues, **la sensibilización y formación tanto de PDI como del PAS** se plantea como uno de los **principales retos**²¹.

²¹ A pesar de esto, destacar que la UMH ya ha realizado distintas formaciones entre las que encontramos:

- La introducción de la perspectiva de género en la investigación, para el personal docente;
- Y el abordaje de la igualdad, uso del lenguaje inclusivo y comprensión de la violencia machista para el personal administrativo y de servicios y, en algunas ocasiones, de acceso abierto para el estudiantado.

Además, existen formaciones internas sobre diversidad funcional, referentes a la inclusión efectiva del estudiantado con discapacidad, con el fin que el equipo docente sepa cómo adaptar sus contenidos y prácticas educativas, o sobre la creación de pautas para dinamizar y naturalizar la atención diferenciada que se hace al estudiantado con discapacidad.

6.1.5 Acciones de visibilidad y sensibilización

Con la intención de dar visibilidad y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de **igualdad de género**, algunas de las acciones, exposiciones y encuentros que se han organizado desde la Unidad de Igualdad, junto con otros organismos internos y externos de la Universidad, son²²:

Año 2019:

- IV Jornada sobre Violencia de Género: la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. Investigaciones y acciones para la prevención – 17 de octubre de 2019.
- X Jornadas de Políticas Públicas de Igualdad: las agendas de Paz y Seguridad para las mujeres en el nuevo orden mundial – 26 de marzo de 2019.
- IV Concurso de cortometrajes «Igualdad en 1 minuto» – 16 de marzo de 2019.
- III Jornada “La ciencia tiene nombre de Mujer” – 11 de marzo de 2019.
- #UMH8M MANIFESTACIÓN VIRTUAL – 5 de marzo de 2019 a 12 de marzo de 2019.
- II Edición del Curso ODS: “Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo” – 8 de abril de 2019 al 20 de marzo de 2019.
- Cuestionario Masculinidad: Encuesta hombres estudiantes universidades públicas valencianas – 13 de febrero de 2019 a 28 de febrero de 2019.

²² Las relativas a violencias y discriminaciones se desarrollan en el apartado 6.3.4. Acciones de visibilidad y sensibilización.

- Otros actos enmarcados en las campañas del 11 de febrero (día de la mujer y la niña en la ciencia), 8 de marzo (día de las mujeres) y el 25 de noviembre (día para la erradicación de las violencias machistas).

Anteriores:

- III Concurso de cortometrajes «Igualdad en 1 minuto» – 3 de mayo de 2018 a 15 de mayo de 2018.
- III Concurso de microrrelatos y tuits contra la violencia machista – 10 de noviembre de 2017 a 19 de noviembre de 2017.
- III Jornadas sobre violencia de género. La trata de mujeres, niñas y niños con fines de explotación sexual – 4 de mayo de 2016.
- III Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas – 13 de setiembre de 2013.

Respecto a la promoción de la normalización e inclusión de las personas con **diversidad funcional o discapacidad**, algunas de las acciones más recientes realizadas, en las cuales ha colaborado u organizado la UMH son:

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.

Anteriores:

- Jornadas: La eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas como reto social. Un beneficio de todos una responsabilidad de todos – 18 de Octubre de 2018.

Por otro lado, desde la **Delegación de Estudiantes de la UMH** también se realiza la **conmemoración de días internacionales** como el Día Internacional del Orgullo LGTBI (28 de junio) o del Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo). En este último ejemplo, el año 2019 se ha promovió una campaña para visibilizar referentes que rompan con la masculinización o feminización de ciertas ramas de conocimiento (mujeres ingenieras u hombres enfermeros, por ejemplo). En esta línea, ha llevado a cabo campañas junto con la **Asociación de Ingenieras Estudiantes**, en que se ha acudido a institutos de la zona para aportar referentes positivos que rompen con los estereotipos asociados a la ingeniería.

6.1.6

Accesibilidad, adaptaciones y ajustes razonables

En referencia a la **accesibilidad** de los contenidos académicos, ATED ofrece apoyo al profesorado en la adaptación de contenidos y materiales²³. Referente a los **protocolos y guías** para mejorar la accesibilidad y facilitar las adaptaciones de los que dispone ATED, podemos destacar algunos instrumentos:

²³ Se puede consultar el Servicio en: <https://atenciondiscapacidad.umh.es/> Fecha de consulta: 30/10/2019.

Por un lado, se encuentra la Guía para la **Movilidad en la Universidad de las Personas con Baja Visión**. Que ofrece un procedimiento a seguir por parte de la UMH relacionado con cuestiones referentes a la movilidad física, a los canales de acceso a la información, o a la adaptación de materiales y recursos, entre otros; con el objetivo de facilitar la plena participación de las personas con esta tipología de discapacidad.

Aun así, para personas con otros tipos de especificidades funcionales existe también la posibilidad de adaptación de espacios y materiales, previa solicitud a través del **Formulario de solicitud de adaptaciones**. A partir de la solicitud, ATED gestiona las adaptaciones en línea con la **Guía de adaptaciones en la universidad** (Red estatal SAPDU), detalla las necesarias adaptaciones según el tipo de discapacidad que presenta el estudiantado²⁴ y la Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad (Fundación Universia)²⁵.

Por último, también se ha desarrollado por parte del Servicio de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad de las Universidades Públicas de la Comunidad Valenciana (Unidisval), un **Protocolo de actuación para regular el acceso a la universidad a través de las PAU** (pruebas de acceso a la universidad) del estudiantado con discapacidad y necesidades específicas de apoyo educativo, firmado el 15 de febrero de 2013 y actualizado en noviembre de 2019.

Dada la metodología educativa y las infraestructuras de la universidad, las adaptaciones o ajustes razonables suelen dirigirse a las pruebas presenciales y

²⁴ Puede consultarse en: https://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Sectoriales/Asuntos%20Estudiantiles/Guia%20de%20adaptaciones_DIGITAL.pdf Fecha de consulta: 30/10/2019

²⁵ Puede consultarse en: <https://www.fundacionuniversia.net/guia-de-atencion-a-la-discapacidad-2018/> Fecha de consulta: 30/10/2019

clases orales y/o escritas, con la intención de **dar respuesta a las necesidades específicas** que las personas con discapacidad puedan tener, sea cual sea la causa. Este elemento genera beneficios, en tanto que permite alcanzar una igualdad de oportunidad en el acceso, seguimiento y participación de todo el estudiantado. A pesar de esto, en el trabajo de campo se recoge la percepción de que no siempre dichas adaptaciones se realizan de forma adecuada debido al **grado desigual de sensibilización entre el profesorado**, la falta de conocimiento de las herramientas o pautas concretas para realizar dicha adaptación y el trabajo adicional que supone para el equipo docente.

En este sentido, el estudiantado con discapacidad hace alusión a que el material didáctico no siempre se elabora teniendo en cuenta sus necesidades. A la hora de realizar exámenes manifiestan que es habitual encontrarse **sin exámenes adaptados**, lo que supone un retardo o un cambio en la realización de la prueba y, por tanto, una situación de desigualdad respecto al resto de estudiantado.

Concretamente, se demanda de forma expresa la necesidad de realizar formación interna a todo el equipo docente, para garantizar que todas las personas que conforman la comunidad universitaria conozcan las adaptaciones y servicios existentes para las personas con discapacidad. En este sentido, se han llevado a cabo **cursos de formación destinados al profesorado** para sensibilizar sobre las diferentes adaptaciones que el estudiantado puede necesitar y requerir en cada situación²⁶.

²⁶ En esta línea destaca la realización de la acción formativa “Estrategias para la inclusión efectiva de estudiantes con capacidades diferentes” orientada al personal docente de la Universidad.

6.1.7 Percepciones

En primer lugar, como **punto fuerte**, cabe mencionar que el estudio ADIM anteriormente citado, destaca que la UMH es la que dispone de mayor respuesta positiva respecto a la **presencia de personas referentes LGBTI con puestos de responsabilidad** en la universidad, siendo el porcentaje que respondían afirmativamente un 35% (10 puntos porcentuales por encima de la media de universidades participantes en el estudio (25%).

Entre las personas trabajadoras encuestadas, se percibe que la UMH concibe la equidad de género y la inclusión como **valores por los que apuesta a nivel institucional**. Concretamente, un 79% de personas así lo expresan. Aun así, hay un 21% de personas encuestadas que no están de acuerdo con esta afirmación. Tal como se puede observar a continuación, si analizamos estas respuestas según el género, la percepción positiva sería mayor entre las mujeres que entre los hombres, si bien no existe una diferencia sustancial.

¿Dirías que la equidad de género y la inclusión son valores por los que la UMH apuesta como institución?

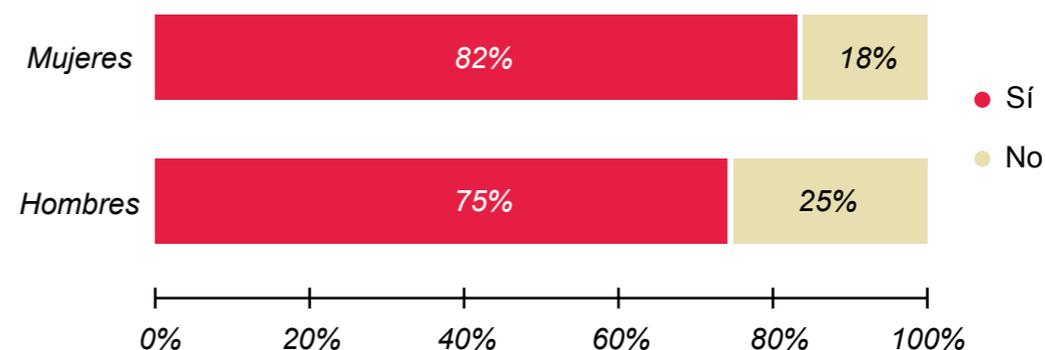


GRÁFICO 1. Respuestas del personal laboral sobre equidad e inclusión como valores por los que apuesta la UMH, según el género. Elaboración propia.

Por otro lado, algunas personas remarcan la existencia de una **falta de paridad en los cargos directivos** o de mayor responsabilidad, como ocurre con las cátedras o los Honoris Causa, elementos que dificultan la redistribución y reconocimiento de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y prestigio de la universidad.

Los resultados del cuestionario respecto a la **accesibilidad** de los equipamientos muestran la existencia de un elevado porcentaje de respuestas, tanto de hombres como de mujeres (65% y 47%, respectivamente), que consideran que las instalaciones de la Universidad sí son accesibles a las diferentes corporalidades.

A pesar de esto, y a partir de la información cualitativa recogida, se apunta a la persistencia de retos que dificultan el acceso. En este sentido, algunos de los retos a los que se hace mención y que limitan el acceso de las personas con corporalidades diversas son:

- » **Dificultad en el acceso a edificios y aularios**, entre los que destacan: ascensores fuera de servicio o alejados, aceras sin rampas o rampas con mucha pendiente, puertas pesadas, manivelas altas y aulas/laboratorios sin acondicionar. En el trabajo de campo, se mencionan ejemplos que necesitan mejorar su accesibilidad: los edificios Torreblanca, Hélike o Vinalopó en el campus de Elche. También se menciona la cafetería como espacio no adecuado, ya que dispone de una barra alta que dificulta el acceso.
- » **Baños y vestuarios binarios y, en algunos casos, sin condiciones de accesibilidad universal**: duchas estrechas, jabón y secador de manos demasiado altos, aseos sin acondicionar a las necesidades de personas con silla de ruedas, inexistencia de baños o vestuarios mixtos.
- » **Gestión y acompañamiento técnico y docente escaso**, que dificulta resolver las necesidades de personas con necesidades específicas.

Así pues, **revisar las infraestructuras universitarias** se plantea como un reto necesario para mejorar el acceso y participación del estudiantado y, en específico, de las personas con discapacidad.

6.2

Comunicación inclusiva

La comunicación inclusiva resulta un **eje principal** en la promoción de la equidad, la diversidad y la inclusión. Por un lado, es un canal a través del cual pueden transmitirse y reforzarse las normas sociales (marcadas por los estereotipos sexistas, la xenofobia, el capacitismo y la LGTBIfobia, entre otros). A su vez, puede suponer una herramienta para el cambio, siempre que exista una estrategia comunicativa que sea consciente de las discriminaciones y desigualdades existentes y se proponga transmitir un **mensaje transformador**.

Además, la comunicación es uno de los canales clave para **dar visibilidad** a las realidades que acostumbran a ser olvidadas y atender a las especificidades de cada uno. Por ejemplo, en el caso de la diversidad sexual y de género, las mujeres lesbianas y bisexuales han sido invisibilizadas históricamente (contexto heteropatriarcal), mientras que los hombres gays jóvenes y de mediana edad, han tenido una mayor visibilidad. Por otro lado, el imaginario social hacia las mujeres trans se encuentra fuertemente marcado por estereotipos cissexistas.

Referente a la diversidad funcional, generalmente se tiende a elaborar campañas alejadas de una lógica emancipadora y empoderadora que, además, invisibiliza realidades como las de las personas con enfermedades mentales.

En este sentido, **es primordial que la estrategia de comunicación sea multifocal**, procurando tener presente la perspectiva interseccional de modo que se visibilicen **realidades diversas** que puedan verse atravesadas por múltiples ejes de opresión o discriminación.

6.2.1 Canales de comunicación existentes

Relacionado con la comunicación hacia el estudiantado y personal laboral de la Universidad, la UMH dispone de diferentes **portales web** desde donde realizar difusión de las acciones y programas disponibles en materia de género, LGBTI y discapacidad.

Entre los existentes, cabe destacar la **web de la Unidad de Igualdad**²⁷, la **web de ATED**²⁸ y la **web de Radio UMH**²⁹. La Universidad Miguel Hernández también dispone de **Twitter** y **Facebook** con un perfil específico para cada una de las webs anteriormente citadas, facilitando así la difusión y comunicación de las acciones realizadas.

Además, existe un **tablero oficial** en formato digital, donde se publican subvenciones, becas y ayudas disponibles, información sobre las elecciones de la Universidad y cuestiones relacionadas con el empleo en la UMH, entre otras.

Con el objetivo de superar la barrera digital que suponen estos canales de difusión, también existe un **tablero oficial** de formato físico donde se publican analógicamente cuestiones de interés para la comunidad universitaria (como actos, ayudas, etc.) que se ubica en el **Edificio del Rectorado y Consejo Social**

²⁷ En el siguiente enlace: <https://igualdad.umh.es/ca> Consultada en octubre de 2019.

²⁸ En el siguiente enlace: <https://atenciondiscapacidad.umh.es/> Consultada en octubre de 2019.

²⁹ En el siguiente enlace: <https://radio.umh.es/presentacion/> Consultada en octubre de 2019.

(planta baja). Además, se elabora un **boletín oficial**, que publica las resoluciones y acuerdos que puedan ser de interés para la comunidad universitaria.

6.2.2 Acciones realizadas

En lo que concierne a las acciones relacionadas con la comunicación inclusiva desarrolladas por parte de la UMH, destaca la existencia de la campaña **Lenguaje igualitario** a través de la cual se apuntan una serie de recomendaciones para realizar comunicación inclusiva alejada del androcentrismo³⁰. Además, desde la UMH se han desarrollado **cursos de verano e invierno** orientados a la comunidad universitaria. Como puede observarse, la Universidad ha llevado a cabo numerosas acciones para fomentar y facilitar el uso del lenguaje inclusivo.

Aunque la UMH **no dispone de una guía propia de lenguaje inclusivo**, sí que forma parte de la **Xarxa Vives d'Universitats**³¹, y en el trabajo de campo se destaca que las comunicaciones realizadas hacia la comunidad universitaria son generalmente **inclusivas**, tanto en lo que concierne al lenguaje como a las infografías. Igualmente, se ha indicado la necesidad de mejora en lo relativo a la comunicación, alegando a la necesidad de formar al personal que tiene relación con la Universidad, no sólo referente a *qué se dice* (lenguaje no sexista, por ejemplo)

³⁰ La campaña se encuentra en: <http://igualdad.umh.es/igualdad-en-la-radio/campana-lenguaje-no-sexista/> Consulta realizada en septiembre de 2019.

³¹ La Xarxa Vives d'Universitats es una institución sin ánimo de lucro que desarrolla, entre otros, el programa Igualtat de Gènere, ofreciendo múltiples herramientas para la comunicación inclusiva. Puede consultarse en: <https://www.vives.org/programes/igualtat-genere/> Fecha de consulta: 11/12/2019.

si no a *de qué forma se dice* (por ejemplo, la gama de colores utilizada para las presentaciones en *Power Point*) para favorecer a la fácil lectura en personas con dificultades visuales o incluir las pautas de lectura fácil para aquellos con discapacidad intelectual o trastornos de la lecto-escritura. En este sentido, sería pertinente elaborar material sobre comunicación inclusiva que tenga en cuenta la diversidad de personas que conforman la comunidad universitaria.

Por otro lado, destaca el programa *Igualdes pero diferentes*, realizado desde el curso 2012/2013, que se retransmite a través de la Radio UMH. Este programa, coordinado por la Dirección de la Unidad de Igualdad, pretende sensibilizar y llamar a la reflexión mediante debates sobre temáticas actuales relacionadas con la equidad³², principalmente de género y LGTBI.

Relacionado con los programas desarrollados en colaboración con la Radio UMH, cabe destacar también el programa *El pirulí*, un programa que trata temas de actualidad y que trató específicamente la realidad de las personas LGTBI en dos ocasiones: a través de los programas *Violencia y acoso contra el colectivo LGTBI* y *Antonio Ávalo, feminismo y LGTBI*. Ambos retransmitidos en 2018.

Por último, desde la Radio UMH también se ha desarrollado el programa *Edición limitada*, que incorpora la perspectiva de género y de la diversidad sexual y de género. Ejemplos son los programas radiofónicos sobre el movimiento LGTBI y sus reivindicaciones, o sobre los estereotipos de género³³. En 2019, también se ha puesto en marcha un programa sobre deporte para las personas con discapacidad, denominado en parrilla como “Deporte para todos”.

³² La explicación completa sobre el Programa se encuentra 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/> Consultado en septiembre de 2019.

Desde la UMH, tal y como se menciona en el apartado 6.1.5. Acciones de visibilidad y sensibilización, también se realizan campañas de sensibilización alrededor de fechas específicas como el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres o el 25 de noviembre, Día Internacional Contra las Violencias Machistas. Aun así, en el trabajo de campo se indica que es necesario **realizar una mayor difusión de estas campañas**, pues no siempre llegan al estudiantado. Se manifiesta, por ejemplo, que acaban pareciendo actos institucionales más que campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria.

Por último, el personal técnico que ha participado en el trabajo de campo hace alusión a la urgencia de **dar una mayor difusión** a todos los servicios, protocolos, guías, etc. existentes, pues el estudiantado no siempre tiene la información suficiente sobre los servicios y protocolos que la Universidad pone a su disposición (es el caso del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la UMH³⁴). Por otro lado, se comenta que en ocasiones el profesorado no conoce en profundidad los protocolos o la normativa existentes (como la Normativa para la integración de personas con discapacidad en la UMH³⁵) y esto, sumado a los **pocos espacios de coordinación** entre docentes, puede suponer situar a los o las estudiantes en una situación de vulnerabilidad³⁶.

³⁴ Puede consultarse el Protocolo en el siguiente enlace:

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

Consultado en septiembre de 2019.

³⁵ Puede consultarse la Normativa en el siguiente enlace: https://universite.umh.es/boumh/docs/2342_NORMATIVA%20INTEGRACION%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD%20EN%20UMH.pdf Consultado en septiembre de 2019.

³⁶ Por ejemplo, se comentaba en caso de una persona con discapacidad física que debía examinarse pero el docente encargado de llevar la sesión no tenía conocimiento de su discapacidad y, por lo tanto, el aula no estaba adaptada, teniendo ésta que realizar el examen en la mesa destinada al profesorado.

6.2.3 Percepciones

Por lo que respecta a las personas trabajadoras, los resultados del estudio ADIM muestran un **conocimiento desigual respecto a los programas o acciones impulsadas** por parte de la universidad, siendo las acciones más conocidas aquellas vinculadas a la equidad de género y discapacidad (80%), seguidas muy por debajo de las respectivas a la diversidad sexual (47%).

Respecto a la **señalética y a la comunicación institucional**, en el marco del trabajo de campo, se muestra como un 45% de hombres y un 38% de mujeres consideran que ésta es inclusiva, mientras que un 18% de hombres y un 23% de mujeres consideran que no lo es.

¿Crees que la señalética y la comunicación institucional es suficientemente inclusiva en términos de género, LGTBI, discapacidad, diversidad cultural o étnica?

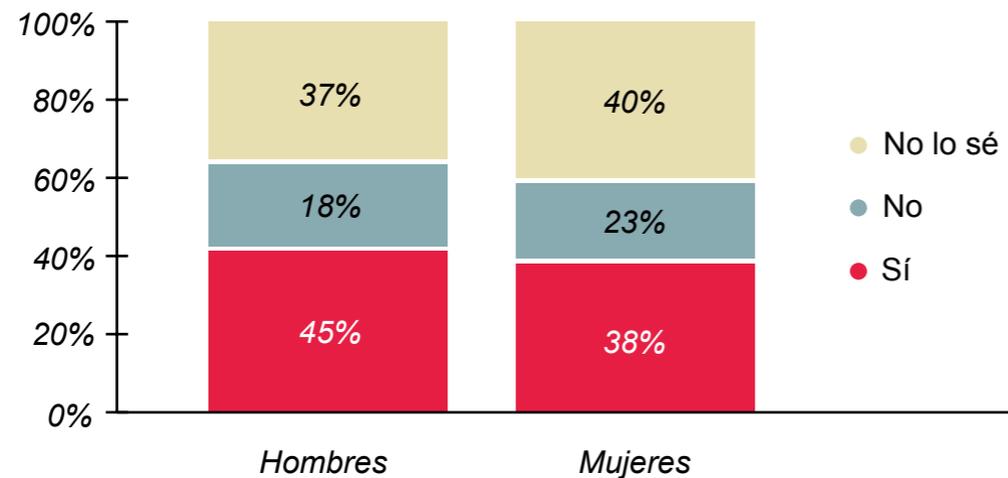


GRÁFICO 2. Respuestas del personal laboral sobre señalética y comunicación institucional inclusiva, según el género. Elaboración propia.

Algunos de los elementos que se destacan como cuestiones a mejorar son:

- ✘ **La persistencia de estereotipos de género en los pictogramas de las puertas de los baños.** Estas señales continúan representando patrones de vestimenta tradicionales (mujer con falda y hombre con pantalón) y además no son inclusivos a nivel cultural, de la diversidad de género o de la diversidad funcional.
- ✘ **El uso de lenguaje no inclusivo** (donde predomina el masculino genérico) en las comunicaciones tanto internas como externas de la universidad.
- ✘ **La falta de visibilidad** de personas LGTBI, racializadas o con diversidad funcional en la publicidad y comunicación del campus.
- ✘ **Los límites en la comunicación audiovisual y sonora**, donde se destaca la falta de subtítulos en la totalidad de contenidos audiovisuales compartidos por parte de la universidad y la inexistencia de elementos sonoros que puedan hacer accesible la información a las personas con barreras auditivas.
- ✘ La presencia de **menús o servicios de catering sin información alimentaria** debidamente explicitada, que dificulta que las personas con necesidades específicas en relación a la alimentación (como por ejemplo las personas celiacas, entre otras) puedan consumir los alimentos de las cafeterías.

En relación con el conocimiento de las **acciones o servicios que la universidad dispone para la promoción de la equidad de género**, en general los datos de las encuestas muestran una carencia en el conocimiento de éstos. Así, entre las personas trabajadoras de la universidad, un 65% de los hombres dice no conocer ninguna acción o servicio concreto desarrollado por la UMH. Entre las mujeres este porcentaje es menor, ubicándose en un 48%³⁷.

¿Conoces alguna acción y/o servicio para la promoción de la equidad entre hombres y mujeres desarrollado por parte de la UMH?

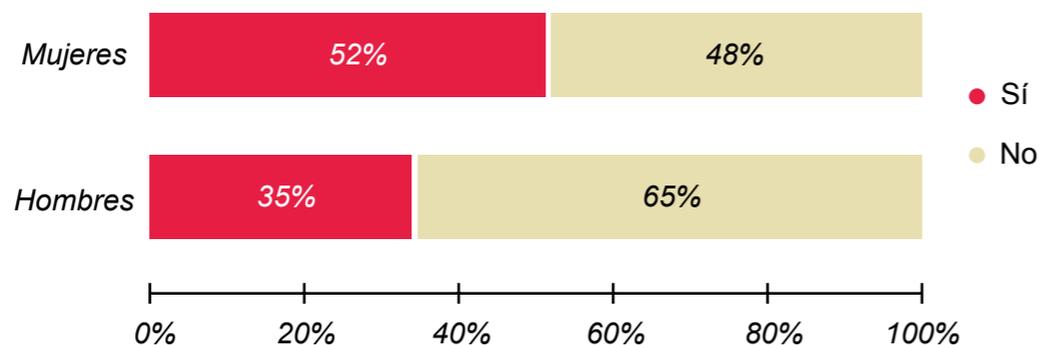


GRÁFICO 3. Respuestas del personal laboral sobre el conocimiento de acciones para la promoción de la equidad de género, según el género. Elaboración propia.

Referente a las **acciones para la promoción de la diversidad sexual y afectiva**, el porcentaje de trabajadoras que desconocen acciones concretas realizadas por parte de la universidad es mayor que en el caso anterior. Concretamente, **un 78% de personas encuestadas dice no conocer ningún servicio o acción enfocada a la diversidad sexual y afectiva**, siendo el porcentaje de desconocimiento muy similar entre hombres y mujeres (82% y 76% respectivamente)³⁸.

¿Conoces alguna acción y/o servicio para la promoción de la diversidad LGTBI desarrollado por parte de la UMH?

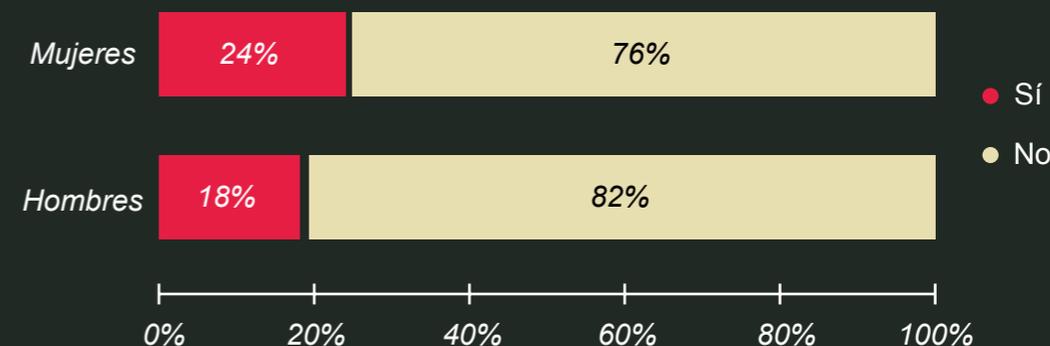


GRÁFICO 4. Respuestas del personal laboral sobre el conocimiento de acciones para la promoción de la diversidad sexual y afectiva en la UMH, según el género. Elaboración propia.

³⁷ Por lo que respecta a los servicios o acciones que más se conocen, tanto el estudiantado como los y las profesionales de la UMH destacan la Unidad de Igualdad como instrumento que permite promover la equidad entre hombres y mujeres. También se hace mención, aunque en menor grado, a las Jornadas sobre uso del lenguaje inclusivo, la semana de la mujer en la ciencia, la creación del Área de diversidad, la Oficina de Cultura e Igualdad, el Punto de Atención y Visibilidad de la Igualdad y Diversidad, y el impulso del Plan de Igualdad.

³⁸ Las personas que afirman conocer algún servicio o acción concreta para promover la diversidad sexual y afectiva destacan el Punto de Atención y Visibilidad de Igualdad y Diversidad. Por otro lado, también se menciona la Unidad de Igualdad y el vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes, desde donde se promueven distintos talleres. Finalmente, aunque en menor medida, se hace referencia al Protocolo para el cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales y al estudio efectuado por el Proyecto ADIM.

Por último, referente a la **discapacidad o diversidad funcional**, las encuestas realizadas muestran semejanzas porcentuales entre las personas que manifiestan conocer servicios o acciones concretas y las que no, siendo éstas últimas un 53% de los casos³⁹.

¿Conoces alguna acción y/o servicio para la inclusión de la discapacidad desarrollado por parte de la UMH?

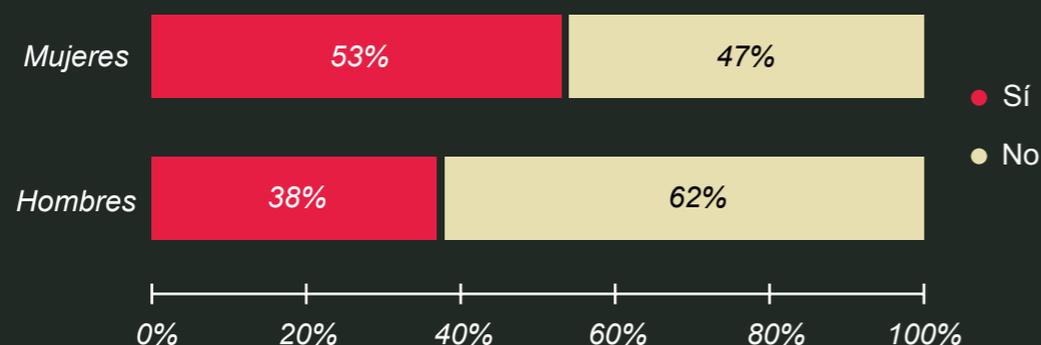


GRÁFICO 5. Respuestas del personal laboral sobre el conocimiento de acciones para la promoción de la equidad de género, según el género. Elaboración propia.

³⁹ Entre las personas (empleadas o estudiantado) que afirman conocer acciones concretas, se recoge cierto consenso en considerar el área ATED como el principal servicio para la inclusión de la discapacidad y la diversidad funcional ofrecido por parte de la universidad. Así como se recogen respuestas que apuntan a los programas de inclusión laboral como acción principal en el ámbito de la discapacidad, haciendo mención específica a la labor de la Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad TEMPE-APSA, como recurso de investigación y formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Otras acciones que también se mencionan son la progresiva adaptación señalética, la contratación de personal con discapacidad, los convenios con entidades sociales que trabajan para alcanzar la inclusión laboral, las plazas reservadas para las oposiciones en la Universidad, las adaptaciones y mejora de la accesibilidad a infraestructuras y recursos y los proyectos, cursos y jornadas impulsados por el ATED.

En relación con las **estrategias comunicativas**, las encuestas muestran que únicamente un 28% de mujeres y un 37% de hombres la consideran buena. A pesar de esto, el porcentaje de personas que opina que la difusión no es buena no es mucho mayor, concretamente un 34% de mujeres y un 25% de hombres así lo expresan.

Entre las respuestas recibidas por parte de las personas trabajadoras y estudiantado que opinan que la difusión necesita mejorar, algunos de los elementos usados para ejemplificar esta percepción son:

- ✘ La escasa presencia de **canales eficaces** para recibir y enviar información, que permitan universalizar el acceso a las distintas acciones impulsadas por la UMH.
- ✘ La **poca visibilidad** y publicidad realizada de los programas, servicios y recursos existentes en la universidad.
- ✘ El **poco uso del acrónimo LGBTI, por parte de la Unidad de Igualdad**, que dificulta concebir este espacio como recurso de referencia para la diversidad sexual y afectiva.
- ✘ **Inexistencia de estrategias comunicativas transversales a todo el campus**, que faciliten que la información llegue a los distintos miembros de la comunidad universitaria, entre los que destacan la falta de implicación del propio equipo docente.
- ✘ Dificultades en la adaptación de la información difundida a los distintos perfiles que conforman la comunidad universitaria, haciéndola a veces **poco atractiva**.

6.3

Discriminaciones y violencias

Los resultados de la encuesta de la *European Union Agency For Fundamental Rights* (FRA)⁴⁰ en el año 2013 indican que son las mujeres y las personas *no normativas* en términos de expresión u identidad de género o preferencia sexual quienes sufren mayores discriminaciones.

En el contexto universitario esto no sucede únicamente con el estudiantado sino también con el personal que trabaja en el mismo. Según exponen Barbara Biglia y Sara Cagliero (2019)⁴¹ **estas violencias afectan a toda la comunidad universitaria**, ya sean violencias y discriminaciones indirectas o institucionales.

⁴⁰ Puede consultarse 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/psicologia.1532>

Pero son múltiples los estudios que afirman la existencia de distintas formas de discriminación en el contexto universitario. Ejemplos son los estudios de Bardina y Murillo (2013⁴²) y de Penna (2015⁴³), afirmando éste último altos niveles de homofobia en las universidades, siendo “las personas de sexo masculino, religión católica, o de ideologías políticas conservadoras las que más favorecen el mantenimiento de un clima hostil” (Biglia y Cagliero, 2019: 6).

Además, una cuarta parte de las estudiantes universitarias LGTBI, en un informe realizado por Bachmann y Gooch en 2018⁴⁴ en Reino Unido, afirma no sentirse segura al denunciar las violencias y discriminaciones vividas en los órganos universitarios.

Sumado a esto, según recogen Biglia y Cagliero (2019), **los casos de violencia aumentan cuando se trata de personas con discapacidad, de color o asiáticas.**

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

Incluyen además que muchos de estos abusos suceden en **espacios públicos** del espacio universitario (Ellis, 2009⁴⁵).

En este sentido, resulta imprescindible un **abordaje integral de las violencias**, reestructurando incluso las estructuras universitarias encargadas de tal propósito pues, como apuntan Biglia y Cagliero (2019:13), “requiere la interacción y comunicación entre las diferentes unidades universitarias y la capacidad de ponerse en juego desde una perspectiva interseccional”.

La UMH tiene una **extensa trayectoria** en lo relativo a la lucha contra las violencias, materializada en recursos e instrumentos concretos, así como en acciones de sensibilización.

En los **Estatutos de la UMH**, aprobado en el decreto 208/2004, de 8 de octubre, del Consell de la Generalitat, se indica, en el Artículo 72. Derechos de los estudiantes, lo siguiente:

“Todos los estudiantes de la UMH, en virtud de lo establecido en la legislación vigente, tendrán los siguientes derechos:

[...] A la igualdad de oportunidades, el respeto de su intimidad, imagen propia y a la no discriminación por razones de edad, sexo, raza, nacionalidad, discapacidad, lengua, religión, creencias, opinión, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.”

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 e instrumentos

La UMH dispone, como se ha mencionado, de un *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual* aprobado el 27 de mayo de 2015.

Este Protocolo plantea como objetivo principal “el fomento y la transmisión de valores, así como la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, mostrando su compromiso con la igualdad real y efectiva y la no discriminación y con el respeto a los derechos fundamentales de las personas”.

Es decir, el Protocolo de la UMH tiene una **doble función**. Por un lado, establece las medidas necesarias para afrontar las situaciones de acoso y realizar las derivaciones pertinentes y, por otro lado, pretende realizar una acción preventiva basada en la sensibilización y la formación que permita detectar con mayor rapidez el acoso sexual, por razón de sexo, u orientación sexual.

El organismo encargado de dar cumplimiento a dicho Protocolo es la **Comisión de Actuación en Situaciones de Acoso (CASA)**, formada por:

- Director/a de la Unidad de Igualdad, o personal profesional en materia de igualdad en quien delegue, quien ejercerá la presidencia.
- La persona del Servicio de Prevención que ocupe la especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada, quien ejercerá la secretaría.
- Un/a jurista especializado/a, miembro de la comunidad universitaria.

Adicionalmente, se contemplan **otras figuras** que deben formar parte de la CASA, que dependerá de cada caso (si la denunciante es estudiante, personal docente, de administración y servicios...).

Al iniciarse el Protocolo, **la Unidad de Igualdad se encarga de dar seguimiento y acompañar** a las personas denunciantes y, en caso de ser necesario, derivar sus casos a los organismos correspondientes.

Para dar a conocer el Protocolo entre el estudiantado, a inicio del primer curso se comunica su existencia, aunque, según se comenta en el trabajo de campo, esto no es suficiente para conocer en profundidad el mismo.

Además, la Unidad de Igualdad es también la encargada del ya mencionado **Punto de Atención y Visibilidad de Igualdad y Diversidad (PAVID)** ubicado en el edificio Altabix (campus de Elche). Este servicio se inaugura en 2018 bajo el lema “En la igualdad está la diferencia”, en el marco de la lucha por la erradicación de las violencias machistas y, concretamente, del Día Internacional para la Eliminación de las Violencias Hacia las Mujeres. Se trata de un espacio pionero en materia de políticas LGTBI universitarias que ofrece información, asesoramiento y mediación en materia de equidad y diversidad afectiva, sexual y de género a toda la comunidad universitaria. En línea con el Protocolo, este recurso también tiene la finalidad de “educar y sensibilizar en cuestiones de igualdad y diversidad de género, afectivo-sexual, étnica y funcional”.

Aunque desde el Punto se tienen en cuenta diversas realidades, existe un organismo específico desde el año 2007 para las personas con discapacidad: el **Área de Atención al Estudiante con Discapacidad (ATED)**. Su función principal, como se comentaba en el apartado 6.1. Compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión, es la de asegurar la igualdad de oportunidades en el estudiantado con discapacidad, lo cual incluye prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia.



IMAGEN 2. Logo del servicio de Atención al Estudiante con Discapacidad de la Universidad Miguel Hernández. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.

IGuALTAT

D!VeRSITAT

**En la
igualtat
està la
diferència**

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

101, Edifici Altabix, Campus Elche

UNIVERSITAT
Miguel Hernández

IMAGEN 1. Cartel del Punto de Atención y Visibilidad de Igualdad y Diversidad para la Comunidad Universitaria UMH. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. Diseño de Juan Mercader y Pedro Luis Martínez, 2018.

Cabe mencionar que durante el trabajo de campo se plantea que el objetivo a alcanzar es poder realizar **atenciones integrales**. Es decir, **unificar los servicios referentes a igualdad, diversidad e inclusión** en un mismo programa de forma que se atienda a todo el conjunto de población que forma la UMH y se pueda ofrecer un servicio que parta de una perspectiva interseccional, dotando de personal especializado para cada uno de los ejes comentados.

6.3.2 Tipología de demandas

Referente a los casos atendidos por parte de la Unidad de Igualdad de la UMH, se destacan **diferentes tipologías de demandas**⁴⁶.

En primer lugar, se atienden demandas de información relacionadas con **situaciones de violencia machista**, principalmente, incidencias relacionadas con situaciones de **acoso sexual o por razón de sexo** en el entorno de la comunidad universitaria. En la mayoría de los casos, las mujeres buscan información para saber si el trato que están recibiendo puede ser considerado acoso y sobre cómo proceder.

Una segunda tipología de demandas de apoyo y asesoramiento es la de mujeres de la comunidad universitaria, principalmente, **estudiantes que se encuentran en una situación de violencia machista pero la persona agresora no pertenece a la Universidad**. En estos casos, tal y como marca el Protocolo, la Unidad ofrece una primera acogida y, si se considera necesario, se realiza una derivación, con el posterior seguimiento pertinente, a un recurso o servicio especializado exterior a la Universidad.

⁴⁶ Más allá de las demandas relacionadas con la atención en violencias machistas, muchas estudiantes se dirigen a la Unidad de Igualdad con demandas de asesoramiento sobre perspectiva feminista para la realización de trabajos de fin de grado (TFGs) o de máster (TFMs). En estos casos, se las deriva a docentes que trabajen desde la perspectiva feminista y puedan asesorarlas de forma especializada. En la misma línea, se atienden también consultas sobre perspectiva de la diversidad sexual y de género de personas de la comunidad universitaria que requieren información para incorporar dicha mirada en los proyectos o acciones que están desarrollando.

Finalmente, una cuarta tipología de demandas viene por parte de **profesorado que**, de manera informal, **ha detectado situaciones de violencia machista** y que **necesitan información y asesoramiento especializado** para poder realizar un acompañamiento adecuado, o una derivación a la Unidad de Igualdad, si es necesario. Sobre todo, se expone que, a la hora de pedir ayuda, el estudiantado puede sentirse más cómodo con una profesora o profesor, compañero o compañera, a quién ya conoce o con quién ya tiene un vínculo previo establecido.

Con el objetivo de mejorar **este circuito ya existente, pero que en algunos aspectos funciona de manera informal**, durante el trabajo de campo, se manifiesta la necesidad de fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género más allá de la Unidad de Igualdad. En este sentido, se propone la posibilidad de **formalizar una figura de referencia en materia de violencia machista**, en las distintas facultades y escuelas. Otra de las propuestas a desarrollar es un programa de voluntariado dirigido a toda la comunidad universitaria, **el programa Antenas de igualdad**, que permitiría formar figuras de referencia transversales en materia de equidad y violencia y que facilitarían la demanda de ayuda y el acceso a información, atención y acompañamiento a las personas afectadas.

En ATED, las **demandas más recurrentes** son, en primer lugar, la solicitud de **adaptaciones y ajustes razonables**, ya sean estudiantes de nuevo ingreso como estudiantes que revisan o amplían las adaptaciones/ajustes ya realizados en cursos académicos anteriores al matricularse de nuevas asignaturas, utilizar nuevos espacios docentes o de prácticas, así como la realización de prácticas académicas en entidades externas. Otro tipo de demandas son la petición de **información** sobre becas propias y/o externas, la recogida de incidencias en materia de accesibilidad o el préstamo de productos de apoyo de catálogos conveniados con terceros. Además, ATED sirve de **interlocutor** con los centros, departamentos y profesorado para comunicar y velar por la aplicación de las adaptaciones/ajustes, así como determinar la conveniencia, y en su caso seguimiento, de planes de tutorización individual.

6.3.3 Acciones de visibilidad y sensibilización

Desde la Universidad Miguel Hernández se han llevado a cabo numerosas acciones de sensibilización en el marco del abordaje de las discriminaciones y violencias desde el año 2015, tal como se mencionaba en el apartado 6.1. Compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión. Englobadas en el 25 de noviembre, desde la Universidad además de desarrollar actos institucionales y programas radiofónicos, anteriormente mencionados, se realizan acciones para visibilizar y sensibilizar sobre las violencias machistas.

En 2015, la UMH colaboró en el **Be Brave Festival**⁴⁷ impulsado por los Ayuntamientos de Algorfa, Jacarilla, Redován y San Miguel de Salinas; que tenía por objetivo abordar las violencias de género mediante el arte y que estaba orientado a la gente joven.

Ese mismo año, se realiza la primera edición del **Concurso de microrelatos y tuits contra la violencia machista**. Un concurso que se engloba en el marco de la campaña **La UMH contra la violencia machista**, impulsada por la Unidad de Igualdad de la UMH en colaboración con el Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria. El objetivo del mismo era (y es) sensibilizar a la comunidad universitaria y a la población en general a través de metodologías participativas. En 2016 se celebró la segunda edición del concurso, y así sucesivamente hasta el presente año, llegando a su quinta edición.



IMAGEN 3. Cartel “La UMH contra la violencia machista 25N. 2015”. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.



IMAGEN 4. Cartel “La UMH contra la violencia machista 25N. 2019”. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.

⁴⁷ Para más información consulten la página www.bebravefestival.com

En 2018, se lleva a cabo el seminario de periodismo con perspectiva de género titulado **#PorTodas**, un proyecto que se enmarca en el suplemento de **lamarea.com** dedicado a informar sobre las violencias machistas⁴⁷.

En 2019, la Universidad se suma a la “noche violeta”, iluminando edificios como el Rectorado y el Consejo Social de color violeta para mostrar su apoyo a la iniciativa “emergencia feminista”.

En lo que concierne a las violencias LGTBIfóbicas, la UMH ha elaborado durante 2019 un **vídeo**⁴⁸ en el marco del Día Internacional Contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia con el objetivo de visibilizar su rechazo a este tipo de violencias.

Referente a las discriminaciones y violencias hacia las personas con discapacidad, la UMH ha optado por recurrir a acciones que pongan de manifiesto las dificultades diarias, así como las desiguales oportunidades que viven las personas con funcionalidades diversas realizando, por ejemplo, rutas por el campus con los ojos vendados, o con sillas de ruedas.

Y en lo que se refiere a la discapacidad y diversidad funcional, ATED representa a la UMH en foros de encuentro junto con otras universidades, empresas o entidades promotoras de la inclusión del colectivo de interés en la universidad. Además, se incluye información sobre ATED en las jornadas de bienvenida para el estudiantado de nuevo ingreso. También se ha realizado entrevista en la Radio UMH para seguir dando difusión a los servicios prestados desde ATED.

⁴⁸ Para más información: <https://www.goteo.org/project/portodas>

⁴⁹ Puede verse en: <https://www.youtube.com/watch?v=UO5ukeyQzZU>

6.3.4 Percepciones

Referente al **ambiente en el aula**, se manifiesta que en ocasiones las estudiantes se han sentido infantilizadas y cosificadas en el contexto académico, así como han recibido comentarios y chistes sexistas por parte de sus compañeros. Lo mismo sucede con las personas LGTBI que han participado en el trabajo de campo, que indican que, aunque no han recibido violencias explícitas, sí que han escuchado comentarios y chistes LGTBIfóbicos.

Por otro lado, haciendo referencia a casos específicos de **discriminación y acoso por razones de género, diversidad sexual-afectiva, de discapacidad y/o diversidad cultural**, en general las encuestas indican que “nunca” o “casi nunca” suceden. A pesar de esto, hay diferencias según el eje de desigualdad al que se hace mención específica, por lo que resulta necesario abordarlos de forma separada.

Primeramente, respecto a los casos de discriminación y acoso por **razón de género**, el 43% de los hombres consideran que *nunca* se dan estos casos, seguido de un 43% que no los perciben *casi nunca*. Así pues, sólo el 15% de los hombres responde que *de vez en cuando* se detectan casos de discriminación o acoso por razón de género.

Por otro lado, el número de mujeres que perciben casos de discriminación o acoso por razón de género *de vez en cuando* es mayor: concretamente un 23% así lo considera, además, un 2% los percibe *muy a menudo*. Las opciones de *nunca* y *casi nunca* fueron marcadas en un 34% y un 40% de los casos, respectivamente⁵⁰.

Dirías que en la UMH hay casos de discriminación/acoso por razón de género...

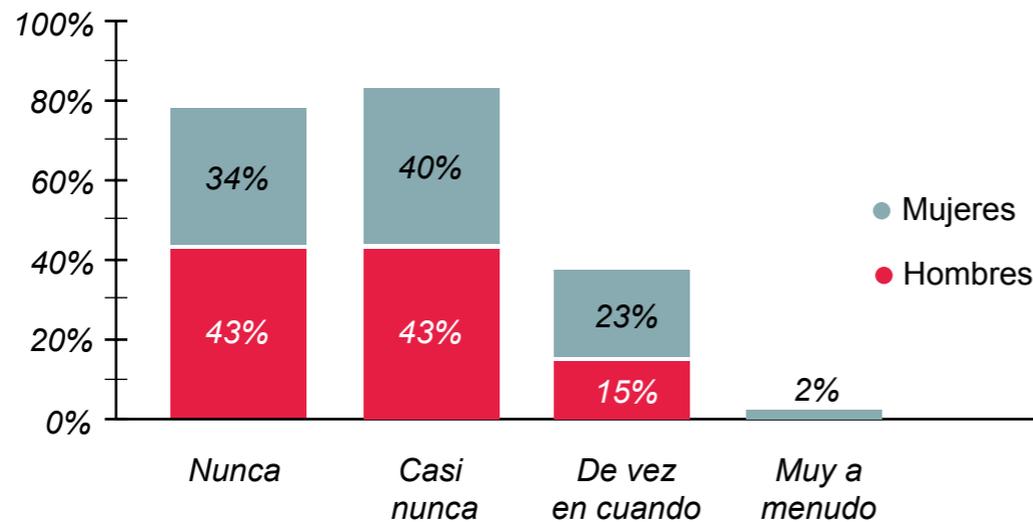


GRÁFICO 6. Respuestas del personal laboral sobre percepción de discriminación o acoso por razón de género, según género y frecuencia. Elaboración propia.

⁵⁰ De entre la tipología de casos que se consideran suceden con mayor frecuencia, destacan: la realización de chistes sexistas (tanto entre el profesorado como en relación con el estudiantado) y la valoración y trato desigual de las capacidades que hombres y mujeres tienen. Según las personas encuestadas, estos elementos afectan tanto al clima de la Universidad como a los cargos que finalmente las mujeres desempeñan. Otras situaciones mencionadas, respecto a las situaciones de discriminación o acoso por razón de género, son: la brecha de género, el *mansplaininig* frecuente y la infantilización y cosificación de las mujeres.

Por lo que respecta a los casos de discriminación y acoso por **razón de diversidad sexual y afectiva**, el 47% de los hombres consideran que *nunca* se dan estos casos, seguido de un 47% que no los perciben *casi nunca*. Así pues, sólo el 6% de los hombres responde que *de vez en cuando* se detectan casos de discriminación LGBTIfóbicas.

Por otro lado, el número de mujeres que perciben casos de discriminación o acoso LGBTIfóbicas *de vez en cuando* es mayor: concretamente un 14% así lo considera. Las opciones de *nunca* y *casi nunca* fueron marcadas en un 40% y un 45% de los casos, respectivamente⁵¹.

⁵¹ De entre la tipología de situaciones de discriminación, las personas encuestadas consideran que los comentarios estereotipados (tanto por parte del estudiantado como del profesorado) y los chistes LGBTIfóbicos son los más frecuentes. Además, respecto a la orientación sexual se recogen otras discriminaciones como son: las presiones para “salir del armario” o la incomodidad o falta de clima de confianza entre el personal laboral para poder compartir (si lo desean) estos aspectos de su vida privada, sin miedo a las consecuencias o situaciones que puedan generarse. Así mismo, también se hace mención, aunque de forma puntual, al uso de injurias como estrategia de promoción laboral.

Dirías que en la UMH se dan discriminaciones LGTBIfóbicas...

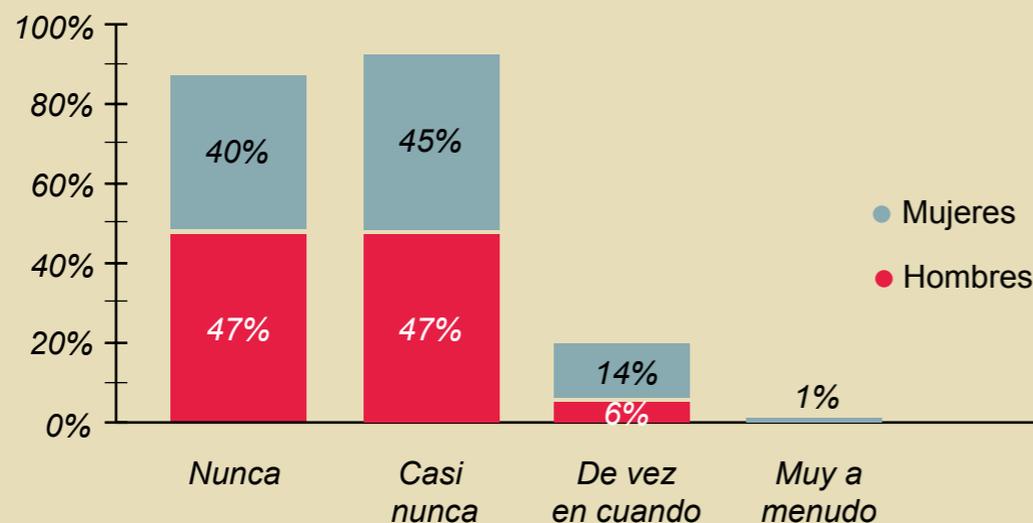


GRÁFICO 7. Respuestas del personal laboral sobre discriminaciones LGTBIfóbicas, según género y frecuencia. Elaboración propia.

Si esta misma cuestión la cribamos según si las personas encuestadas se autodefinen como LGBTI, la percepción de discriminación aumenta. Así, un 57% de los hombres considera que *casi nunca* se dan estos casos, seguido de un 29% que responde *de vez en cuando*. En el caso de las mujeres, un 56% responde *casi nunca*, seguido del 22% *de vez en cuando*.

En referencia a las discriminaciones a personas con **discapacidad o diversidad funcional**, en general las encuestas indican que “nunca” o “casi nunca” suceden estas situaciones.

En el caso de los hombres, el 54% consideran que *nunca* se dan estos casos, seguido de un 41% que no los perciben *casi nunca*. Así pues, sólo el 4% de los hombres responde que *de vez en cuando* se detectan casos de discriminación o acoso por razón de discapacidad o diversidad funcional.

Por lo que respecta a las mujeres, el número de mujeres que perciben estos casos *de vez en cuando* es mayor: concretamente un 10% así lo considera. Las opciones de *nunca* y *casi nunca* fueron marcadas en un 51% y un 38% de los casos, respectivamente⁵².

Dirías que en la UMH se dan discriminaciones hacia las personas con discapacidad...

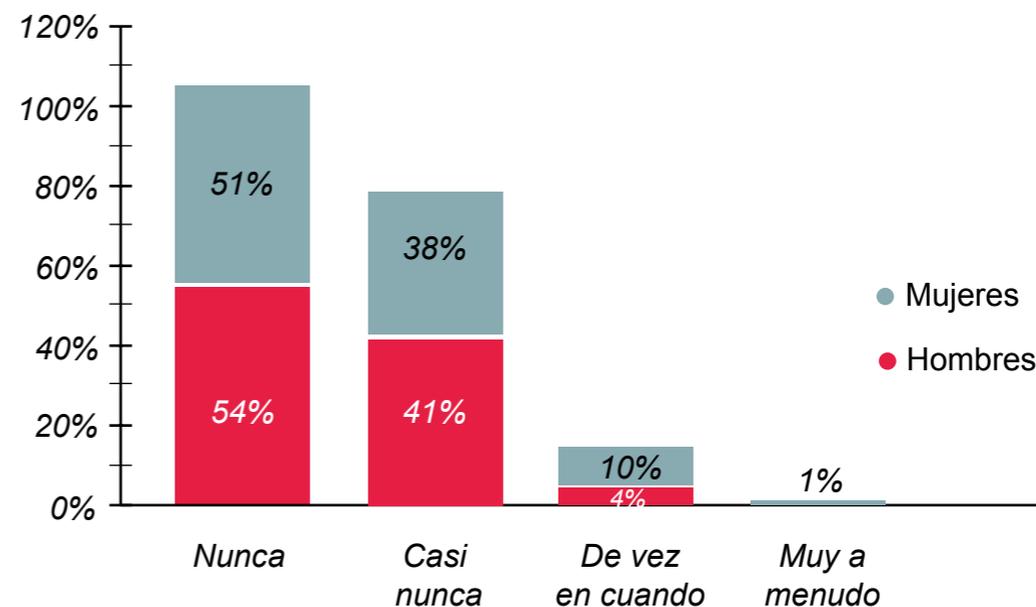


GRÁFICO 8. Respuestas del personal laboral sobre discriminaciones a personas con discapacidad o diversidad funcional, según género y frecuencia. Elaboración propia.

⁵² De entre la tipología de casos que se consideran suceden con mayor frecuencia, destacan la no adaptación de los espacios y la falta de accesibilidad, como ya se apuntaba anteriormente. Además, se recoge la percepción de la existencia de menosprecios a las capacidades de las personas con diversidad funcional, si bien en una frecuencia menor.

Pero, a pesar de los datos que ofrece el cuestionario, las personas que han participado en el trabajo de campo expresan que más allá de las limitaciones espaciales (barreras arquitectónicas, por ejemplo), han sentido que sus compañeros y compañeras no les facilitaban el seguimiento de las clases. En uno de los casos expuestos, se comenta que en ocasiones han optado por abandonar la clase debido a que el ruido ambiente producido por sus compañeros/as no le permite entender las explicaciones del profesorado. Otro ejemplo, en línea con los anteriores, es el menosprecio de sus capacidades o las burlas recibidas aludiendo a su discapacidad.

Finalmente, sobre las situaciones de discriminación por **razón de procedencia, raza o religión**, se detecta un alto porcentaje de personas que creen que estas situaciones no ocurren nunca o casi nunca. Así, un 51% de los hombres y un 41% de las mujeres creen que *nunca* se dan estos casos, seguido de un 41% y un 49% que responden casi nunca. Sólo un 7% de los hombres y un 9% de mujeres creen que se dan de vez en cuando.

Dirías que en la UMH se dan discriminaciones por razones de procedencia, religión o raza...

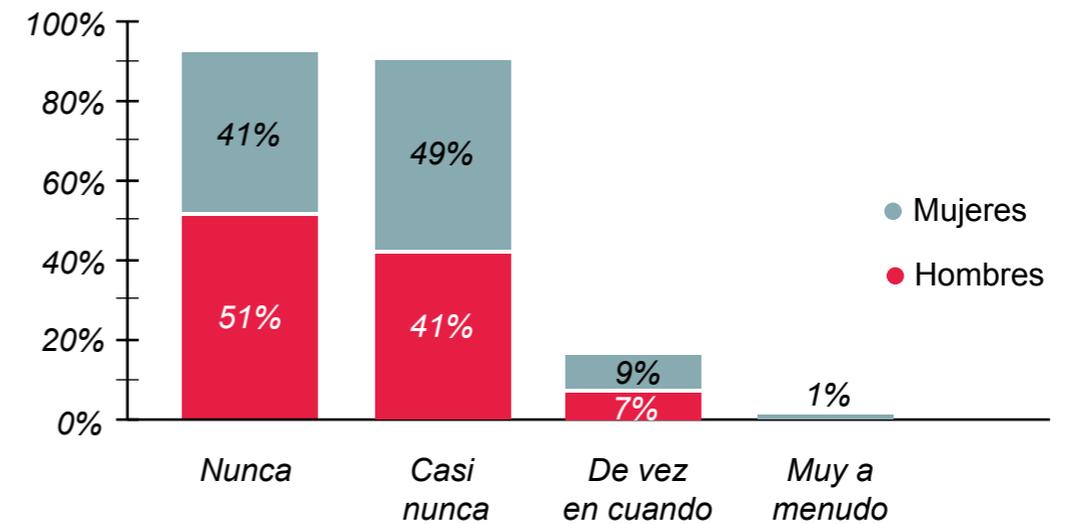


GRÁFICO 9. Respuestas del personal laboral respecto a la percepción de discriminación por razón de procedencia, religión o raza, según género y frecuencia. Elaboración propia.

La tipología de casos de discriminación por razón de procedencia, religión o raza que más se recogen en los cuestionarios son aquellos que hacen mención a la persistencia de comentarios o burlas racistas. También se menciona la reproducción de ciertos discursos de odio, basados en prejuicios y/o estigmas, que llegan en algunos casos a generar situaciones de exclusión o dificultad en la integración a la comunidad universitaria.

6.4

Docencia e investigación

Asegurar un ejercicio de docencia e investigación inclusiva con las distintas realidades requiere del **análisis y revisión de contenidos docentes y líneas de investigación**, así como del esfuerzo, **formación y sensibilización** de docentes e investigadores/as.

Como se menciona en el apartado 4.1. Igualdad de género y diversidad LGTBI del marco normativo, **las diferentes leyes de igualdad tanto estatales como autonómicas obligan a incluir y fomentar los estudios de género en el ámbito de la educación superior**. Por ejemplo, la Ley 3/2007, en lo que respecta a la educación superior, obliga a introducir la perspectiva de género dentro de los principios de calidad, así como en los planes de estudio siempre que lo requiera la ANECA. También la Ley 1/2004, establece un mandato claro imperativo a las universidades (art. 4.7) para que incluyan en todos los ámbitos académicos la formación, la docencia y la investigación en equidad de género y no discriminación. Por tanto, no cabe duda de que las universidades a la hora de elaborar sus planes de estudios deben incorporar la perspectiva de género. Sin embargo, también es cierto que los sucesivos gobiernos, no han desarrollado a través de los reales decretos correspondientes las directrices necesarias para que las universidades puedan cumplir este mandato.

Con relación a la docencia, la **Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y acreditación (ANECA)** es la encargada de evaluar los títulos universitarios -planes de estudio, acreditación, etc.-, el personal docente y las instituciones. Es por lo tanto la creadora de un marco a través del cual las instituciones educativas

españolas deben desarrollar su actividad (en este caso) docente. Aun así, y a pesar de la legislación existente, desde ANECA **no se ha apostado**, hasta el momento, por asegurar que los planes de estudio validados incluyan la perspectiva de género, mucho menos la perspectiva interseccional.

Más allá de las disposiciones y regulaciones de la ANECA, incluso de la legislación vigente en materia de educación superior y de equidad entre mujeres y hombres, las universidades gozan de un cierto margen de autonomía en la elaboración de los contenidos de sus planes de estudios. Pero lo cierto es que entre el personal docente de la mayoría de las universidades españolas existe un **grado muy desigual de formación en perspectiva de género, en el campo de los estudios de género y LGTBI y la teoría feminista**. En la mayoría de las universidades convive un profesorado experto en la materia que se dedica a la investigación en estudios de género o LGTBI, que forma parte de grupos u organismos de investigación de referencia en este ámbito, o que imparte asignaturas sobre género; con otro sector con apenas formación (que, en algunos casos, incluso puede presentar resistencias a este campo de conocimiento) y que, por tanto, no incluye este tipo de contenidos en su actividad docente.

De hecho, por lo que refiere a la UMH, algunas de las personas que han participado en el trabajo de campo detectan que, aunque el profesorado, en general, tiene **predisposición y buena voluntad** para incluir nuevos contenidos en sus clases, se ven **carencias a la hora de desarrollar contenidos docentes con perspectiva de género** o de **revisar los contenidos androcéntricos** de las asignaturas y planes de estudios. Por tanto, es clave la realización de **acciones de sensibilización y formativas** dirigidas al profesorado para evitar que la incorporación de la perspectiva de género quede relegada a un **compromiso individual más que institucional**.

Por un lado, en lo que respecta a las **titulaciones de posgrado** que ofrece la UMH dentro del campo de los estudios de género destaca el **Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado** que se realiza juntamente con la Universidad Jaume I, y con la participación de la Universidad de Alicante y la

Fundación Isonomía. También el *Máster Universitario en Estudios Culturales y Artes Visuales con Perspectiva Feminista y Cuir/Queer*⁵³, que “pone el foco en la reflexión, la crítica y la experimentación en torno a la construcción identitaria de los sujetos sociales y políticos (sexo, género, sexualidad, clase, nacionalidad o etnia)”.

También dentro de la **oferta de postgrado no específica sobre estudios de género**, algunos másteres universitarios como el de *Investigación en Nuevas Tendencias en Antropología, Investigación en Atención Primaria* y el de *Proyecto e Investigación en Arte* incluyen asignaturas específicas de género. También existen **asignaturas específicas para la atención a la discapacidad** en grados como los de *Terapia ocupacional, Ciencias de la actividad física o del deporte o Fisioterapia*. También se incluyen contenidos acerca de cómo trabajar en poblaciones con patología en los grados de *medicina y psicología*, o cómo llevar a cabo medidas de atención a la diversidad en el *Máster Universitario en Formación del Profesorado ESO y Bachillerato, FP y Enseñanzas de Idiomas*.

Por otro lado, la UMH amplía su oferta formativa a través de los *Cursos de Invierno, los Cursos de Verano y los cursos Guest de extensión universitaria*. Por sus temáticas y contenidos, estos cursos son complementarios a las disciplinas universitarias y permiten ofrecer perspectivas que no se abordan durante el curso académico. En este sentido, se han realizado diferentes acciones formativas sobre género y cuestiones como *conflictos armados, comunicación, estereotipos, lenguaje inclusivo, violencias sexuales, etc.* También en el ámbito de la discapacidad destacan los cursos de *Desarrollo de habilidades adaptativas en personas con discapacidad intelectual como base de la intervención* e *Introducción al derecho de la discapacidad*, o las dos ediciones (2017 y 2018) del curso sobre *Estrategias para la inclusión efectiva de estudiantado con discapacidad*, orientado al personal docente de la UMH.

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

En tercer lugar, por lo que refiere a **aquellos proyectos de innovación educativa en ámbitos no universitarios** destaca el **Programa OSMOSIS**, iniciativa de los Vicerrectorados de Investigación e Innovación y de Planificación, dirigido a profesorado no universitario para promover proyectos de innovación en sus centros de referencia. En este sentido destacan los siguientes proyectos:

- ✓ *2018/07 Hacia un modelo de escuela queer: identidades y géneros diversos*. El mismo, tiene el objetivo de combatir el discurso machista en el sistema educativo a través de formaciones a cargo de la UMH a alumnos y alumnas de 4º de la ESO o 1º de bachillerato que, más adelante, se convertirán en formadores/as para el estudiantado de 1º y 2º de la ESO.
- ✓ *2018/24 Mejorando la accesibilidad*. Éste propone sensibilizar al estudiantado de diferentes centros y niveles educativos sobre el diseño universal y los derechos de las personas con discapacidad mediante la metodología aprendizaje y servicio.
- ✓ *2018/29 Europa y la mujer* propone una educación en valores, en favor de la equidad, analizando el papel de la mujer a lo largo de la historia en el marco europeo.
- ✓ *2018/49 Implicarte (ImplicARTE): Las artes como herramienta de transformación social*. Éste es un proyecto formativo y sociocultural que pretende desarrollar competencias personales, profesionales y sociales de perfiles profesionales vinculados a los Servicios a la Comunidad, a través del ARTE y la sensibilidad social.
- ✓ *2018/04 Apoyo en autonomía al alumnado con TEA*, donde se ha asistido a profesorado de educación física del CEIP San Fernando de Elche acerca de cómo realizar actividades específicas e inclusivas para estudiantado con trastornos del espectro autista.

Por último, cabe destacar que, durante el trabajo de campo, se resalta la necesidad de realizar cursos de braille y lengua de signos, para sumar a los cursos que ya se ofrecen. Uno de estos cursos que merece especial mención es el **Curso para personas con capacidad intelectual límite**, que pretende ofrecer formación a aquellas personas que, debido a su capacidad intelectual, no han podido acceder a la universidad.

En lo que concierne a la investigación, destacan los siguientes **Grupos de investigación** centrados en los estudios de género y sexualidad o de discapacidad como campo de conocimiento:

- ▶ Economía, cultura y género (Departamento de Ciencias Sociales y Humanas).
- ▶ Figuras del exceso y políticas del cuerpo (Departamento de Arte).
- ▶ Estrategias para la inserción laboral de personas con capacidad intelectual límite, comentado anteriormente (Departamento de Ciencia Jurídica).
- ▶ Actividad física, deporte inclusivo y clasificación basada en evidencias en deporte paralímpico (Departamento de Ciencias del Deporte).

También es relevante el papel de la **Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad TEMPE-APSA**, vigente desde 2017, que tiene como objetivo “impulsar la investigación y la formación en el ámbito de la discapacidad, con la finalidad, sobre todo, de promover la inserción laboral de las personas con diversidad funcional”⁵⁴. Por su parte, la **Cátedra sobre Accesibilidad Universidad y Entorno Inclusivo “Francisco Carreño Castilla**, por mecenazgo de la Fundación Asisa desde 2015, tiene por objetivos la formación, investigación y desarrollo y transferencia de conocimiento en el ámbito de los entornos inclusivos y la accesibilidad universal, mediante la realización de actividades formativas, actividades de investigación y organización de seminarios, conferencias u otras actividades de divulgación.

Además, se han de señalar algunas **publicaciones** realizadas por personal investigador de la UMH que adoptan una mirada amplia respecto a la diversidad. A continuación, se muestran algunos ejemplos, los primeros incluyen la perspectiva de género y de la diversidad sexual y, el último ejemplo, se centra en la discapacidad y el deporte:

⁵⁴ Para más información: <http://www.catedratempeapsa.es/catedra/> Fecha de consulta: 30/10/2019.



IMAGEN 5. Portada de la publicación dirigida por Tatiana Sentamans *Un amor revolucionari* (2018). ISBN: 978-84-09-00734-9. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.

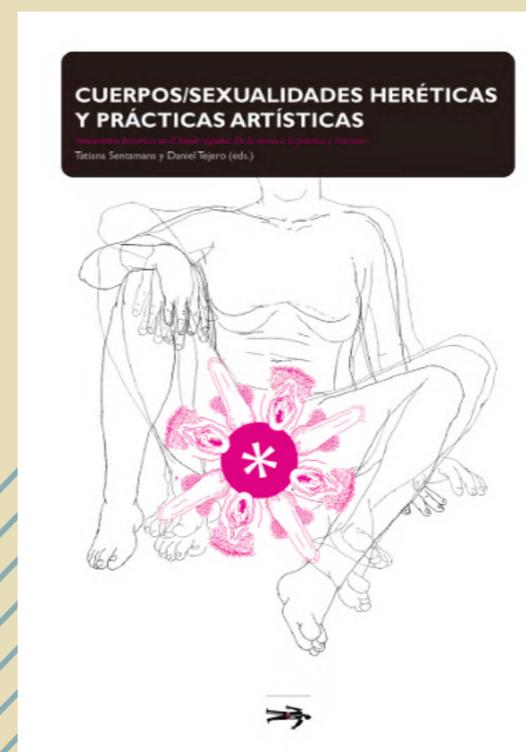


IMAGEN 6. Portada del proyecto *Cuerpos/Sexualidades heréticas y Prácticas Artísticas*, de Tatiana Sentamans y Daniel Tejero. ISBN: 978-84-613-9627-6. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.

IMAGEN 7. Portada del proyecto *Estrategias pedagógicas y prácticas artísticas desde la diversidad sexual*, del Grupo de investigación FIDEX. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.



IMAGEN 9. Portada del libro *CulturaLAB* (2019), por Tatiana Sentamans y Álex Molto. ISBN: 978-84-09-06790-9. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.



IMAGEN 8. Portada de *Visualidades Diversales*, de Tatiana Sentamans y Javi Moreno. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.



IMAGEN 10. Portada de la publicación *Pedagogies feministes*.



6.4.1 Percepciones

Si analizamos la percepción existente respecto a la inclusión en sus lugares de trabajo de la perspectiva de género, de la diversidad sexo-afectiva y de género y de la diversidad cultural, el porcentaje de personas que responde afirmativamente es muy reducido.

Así, un 91% considera que no se incluye la perspectiva de la diversidad sexual, afectiva y de género, por encima del 86% referente a la perspectiva de la diversidad cultural. En último lugar, un 73% del personal PAS y PDI encuestado niega ver incluida también la perspectiva de género en su trabajo.

En su trabajo, se incluye de forma explícita...

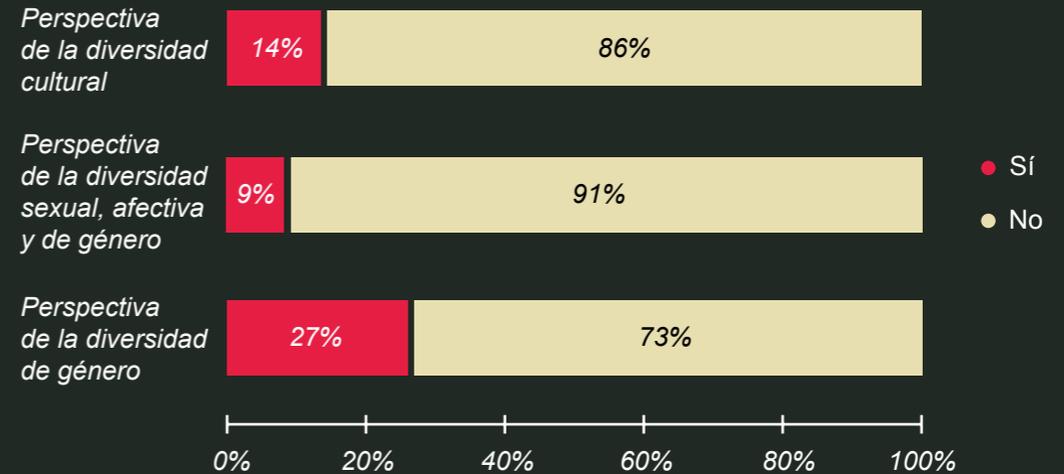


GRÁFICO 10. Respuestas del personal laboral respecto a la inclusión de la perspectiva de género, diversidad sexo-afectiva y de género y diversidad cultural, según género. Elaboración propia.



IMAGEN 11. Portada de la publicación *Práctica Deportiva de Universitarios con Discapacidad: Barreras, Factores Facilitadores y Empleabilidad*, dirigida por Raúl Reina, Alba Roldán, Alicia Candela y Álvaro Carrillo de Albornoz. ISBN: 978-84-88934-39-0. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.

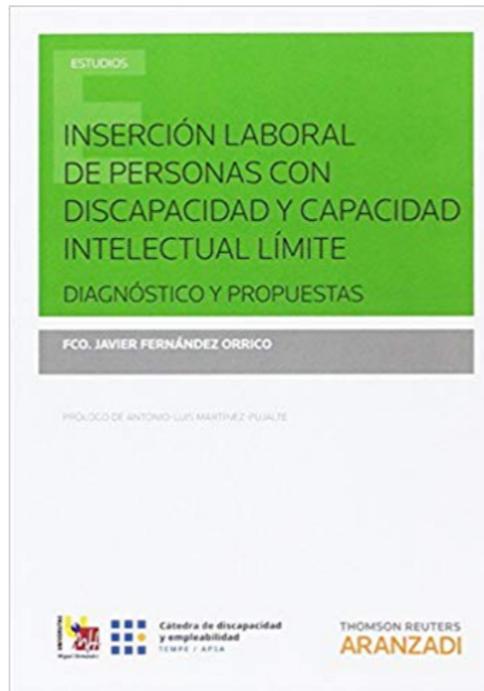


IMAGEN 12. Portada de la publicación *Inserción laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual límite. Diagnóstico y propuestas*, dirigida por Fco. Javier Fernández Orrico. ISBN: 978-84-91523-72-7. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández.

Algunas de las **formas** comentadas por las personas encuestadas que expresaron **incluir** de forma explícita la incorporación de estas perspectivas son:

- Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en los materiales docentes como en la comunicación interna y externa de la universidad.
- Impulsando la paridad de género en los distintos sectores y cargos de la universidad, contemplando en algunas situaciones el uso de acciones positivas que revertan las situaciones de desigualdad existentes.
- Organizando actividades que incluyan la conciliación de la vida laboral y doméstica o de cuidados.
- Incluyendo, en la medida de lo posible, estas tres perspectivas en las asignaturas y planes docentes.
- Promoviendo y valorando la multiculturalidad existente en el campus e integrando estos aprendizajes en los contenidos de las asignaturas.
- Realizando formaciones internas y externas sobre género, diversidad sexual y afectiva, diversidad funcional y diversidad cultural.

En este sentido, un 81% de mujeres y un 61% de los hombres valoran importante disponer de herramientas para poder incluir estas perspectivas en sus prácticas profesionales diarias.

¿Crees que es importante disponer de herramientas para poder incluir estas perspectivas en tu trabajo?

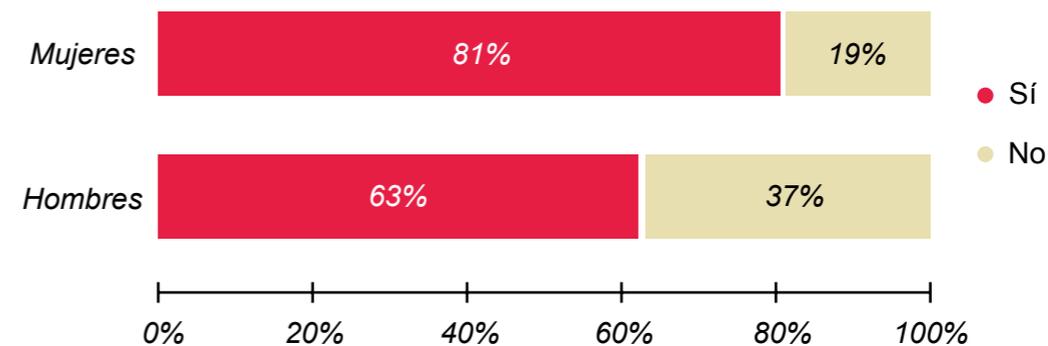


GRÁFICO II. Respuestas del personal laboral sobre la importancia de disponer de herramientas para incluir la perspectiva de género, la perspectiva de la diversidad sexual, afectiva y de género y la perspectiva de la diversidad cultural, según género. Elaboración propia.

Entre el porcentaje de personas que no consideran importante incluir estas perspectivas en sus prácticas profesionales, destacan las siguientes razones:

- Considerar la inexistencia de situaciones de discriminación o desigualdad que motiven la necesidad de transversalizar estas perspectivas en todas las prácticas, funciones o acciones de la universidad. En estos casos, se apuesta por hacer voluntaria su inclusión.
- Considerar que no existe una relación directa con determinados puestos de trabajo o que, en ocasiones, la complejidad para aplicarlo dificulta su éxito.
- Considerar inadecuadas algunas de las medidas que se han generado, como es el caso de la discriminación positiva en determinados sectores donde las mujeres cuentan con menor representación.

PLAN DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO

En base a los resultados del diagnóstico, a continuación, se presenta una propuesta sistematizada de objetivos estratégicos y líneas de actuación que conforman el plan de acción del *I Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión* de la UMH.

El plan ha sido impulsado por el Vicerrectorado de Cultura, el Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes, la Unidad de Igualdad y el Área de Atención al Estudiante con Discapacidad de la UMH. El Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes será el órgano responsable de su implementación en coordinación con los órganos, unidades y servicios con competencias en cada una de las acciones. Pues uno de los principales objetivos del plan es avanzar en la transversalidad de las políticas de igualdad de género y LGTBI y de la inclusión de la discapacidad. Por tanto, el despliegue del plan de acción requiere de la implicación de los diferentes órganos y estructuras que conforman la estructura universitaria: facultades, centros, escuelas, servicios, unidades, departamentos, grupos de investigación, etc. En definitiva, es responsabilidad del conjunto de la organización la implementación, seguimiento y evaluación del plan para garantizar que la igualdad de género y LGTBI, así como la inclusión de la discapacidad, sea una prioridad y se destinen los recursos necesarios para su desarrollo.

7.1

Líneas estratégicas del plan de acción

El plan de acción se basa en los mismos ámbitos o líneas estratégicas en las que se ha dividido la diagnosis. Concretamente, las líneas estratégicas que se incluyen son:

L1. Compromiso con la igualdad en la diversidad y la inclusión

L2. Comunicación inclusiva

L3. Acción contra las discriminaciones y las violencias

L4. Equidad, diversidad e inclusión en la docencia e investigación

Por **cada línea estratégica** se incorporan los **objetivos** que definen las metas específicas a alcanzar en cada ámbito. Al mismo tiempo, para orientar de forma clara la acción de la institución, los objetivos presentan diferentes **propuestas de actuación** que se complementan con posibles **indicadores**, una **temporalización** aproximada y los **agentes responsables**. Respecto al seguimiento y evaluación, anualmente, será necesario planificar la implementación de las líneas estratégicas, concretando las acciones específicas a llevar a cabo, el presupuesto asignado, la estructura, las responsabilidades, etc.

También conviene poner énfasis en que los indicadores que se presentan son una sugerencia para facilitar los procesos de seguimiento y evaluación del grado

de cumplimiento de las medidas establecidas. En ningún caso, se establece la obligatoriedad de ofrecer datos relativos a todo el listado de indicadores, ya que se han de adaptar a las posibilidades de los diferentes órganos y estructuras, por lo que la recogida de datos pertinentes se ha de incorporar de forma progresiva.

L1. Compromiso con la igualdad en la diversidad y la inclusión

Esta línea estratégica parte de dos necesidades básicas. En primer lugar, la necesidad de situar la igualdad de género (como eje interseccional) y LGTBI y la inclusión de la discapacidad como una prioridad en la agenda de la institución para garantizar los derechos de toda la comunidad universitaria y fomentar una universidad más justa y equitativa.

Si bien la trayectoria de la UMH en relación a la igualdad y la inclusión de la discapacidad es larga y muestra una clara voluntad en materia de diversidad LGTBI, conviene reforzar la estructura y el rango de estas políticas en relación al conjunto de la institución universitaria.

En este sentido, en segundo lugar, se apuesta por la transversalidad de la perspectiva de género, LGTBI y de inclusión de la discapacidad. Esta apuesta implica un cambio de paradigma y se materializa en la corresponsabilidad por parte de todos los órganos y estructuras que conforman la institución universitaria (facultades, centros, escuelas, servicios, unidades, departamentos, grupos, etc.).

OBJETIVO 1. Consolidar y avanzar en el compromiso de la UMH con la igualdad de la diversidad LGTBI y la inclusión de la discapacidad.

OBJETIVO 2. Replanteamiento de la estructura orgánica de las unidades y personal destinado a las políticas de igualdad y diversidad de la UMH, para hacerla más integrada, colaborativa y eficiente.

OBJETIVO 3. Transversalizar la perspectiva de género, la diversidad LGTBI y la inclusión de la discapacidad, tanto en el funcionamiento interno de la institución como en las acciones dirigidas a la comunidad universitaria en su conjunto.

OBJETIVO 1. Consolidar y avanzar en el compromiso de la UMH con la igualdad de la diversidad LGTBI y la inclusión de la discapacidad.

LINEAS DE ACTUACIÓN 	PROPUESTAS DE INDICADORES 	CALENDARIO 	RESPONSABLES 
<p>Aprobación del I Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión de la UMH, mediante el órgano de gobierno pertinente, en este caso, el Consejo de Gobierno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inclusión de la aprobación del Plan en la convocatoria y orden del día de la Sesión correspondiente del Consejo de Gobierno. ▶ Existencia del acta de la Sesión que incluya el Acuerdo de aprobación del Plan. ▶ Publicación del Acuerdo de aprobación del Plan en el BOUMH. ▶ Comunicación a la comunidad universitaria y el entorno de la UMH. 	<p>2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo de Gobierno • Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes
<p>Adecuación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad a las necesidades en materia de diversidad e inclusión de la discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Resolución Rectoral con el nombramiento de una Comisión de Seguimiento del Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión que incluya, pero no se limite a representantes del personal de la UMH, estudiantado, vicerrector/a y cargos intermedios con competencias en la materia, y personal técnico de los servicios con competencias en diversidad y discapacidad. ▶ Determinar las funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan y establecimiento de sinergias con la Comisión homóloga del Plan de Igualdad de la UMH. 	<p>2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rector, a propuesta del Vicerrector de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes • Comisión de Seguimiento del Plan
<p>Consolidación del presupuesto para la promoción de la igualdad de la diversidad LGTBI y la inclusión de la discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Incremento porcentual del presupuesto anual destinado a impulsar la igualdad de la diversidad LGTBI y la inclusión de la discapacidad. 	<p>Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Gestión Presupuestaria y Patrimonial • Gerencia

<p>Mantenimiento y refuerzo de los recursos técnicos de la Unidad de Igualdad, del Área de Diversidad y del Área de Atención al Estudiante con Discapacidad (ATED)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Existencia de personal técnico estable y especializado en la Unidad de Igualdad, el Área de Diversidad y en el Área de Atención al Estudiante con Discapacidad. ▶ Creación de una figura técnica especialista en materia de igualdad LGTBI, diversidad e interculturalidad. 	<p>2022-2024 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de PAS • Gerencia
<p>Desarrollo del sistema de implementación, seguimiento y evaluación del I Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión de la UMH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Existencia de una partida presupuestaria destinada a la implementación del Plan. ▶ Existencia de una Comisión de Seguimiento del Plan. ▶ Existencia de un documento operativo que recoja las responsabilidades específicas en relación a la implementación y el seguimiento de cada una de las acciones. ▶ Existencia de una documento anual de planificación. ▶ Existencia de informes anuales de evaluación. 	<p>2020-2024 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan
<p>Continuidad y ampliación de las acciones de visibilidad y sensibilización sobre las desigualdades de género, la heteronormatividad y el capacitismo dirigidas a la comunidad universitaria desde una perspectiva interseccional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de acciones anuales de sensibilización a la comunidad universitaria. ▶ Material elaborado para la sensibilización. ▶ Número y perfil de las personas participantes en cada acción. ▶ Valoración de las acciones por parte de las personas participantes. 	<p>2020-2024 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan
<p>Vincular el Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión con acciones relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Integración del Plan en las acciones de la Comisión de Seguimientos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la UMH. ▶ Determinación de aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible vinculados estrechamente con el Plan, tales como el #4 (Educación de Calidad), el #5 (Igualdad de Género), el #10 (Reducción de las Desigualdades), el #16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas) y el #17 (Alianzas para lograr los Objetivos) 	<p>2020 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la UMH • Comisión de seguimiento del Plan

OBJETIVO 2. Replanteamiento de la estructura orgánica de las unidades y personal destinado a las políticas de igualdad y diversidad de la UMH, para hacerla más integrada, colaborativa y eficiente.

LINEAS DE ACTUACIÓN 	PROPUESTAS DE INDICADORES 	CALENDARIO 	RESPONSABLES 
Unificación de la estructura de las políticas de igualdad, diversidad e inclusión de la discapacidad de la UMH.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Existencia de una estructura conjunta que ubique, tanto a nivel político como técnico, las políticas de igualdad de género, diversidad LGTBI e inclusión de la discapacidad en una misma área o unidad. 	2020	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo de Gobierno • Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes

OBJETIVO 3. Transversalizar la perspectiva de género, la diversidad LGTBI y la inclusión de la discapacidad, tanto en el funcionamiento interno de la institución como en las acciones dirigidas a la comunidad universitaria en su conjunto.

LINEAS DE ACTUACIÓN 	PROPUESTAS DE INDICADORES 	CALENDARIO 	RESPONSABLES 
<p>Inclusión de la perspectiva de igualdad en la diversidad (atravesada por la perspectiva de género) en la elaboración de los presupuestos de la UMH, en colaboración con el Servicio de Gestión Presupuestaria y Patrimonial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de formaciones sobre presupuestos con perspectiva de igualdad en la diversidad y de género realizadas. ▶ Número del personal formado, desglosado por género. ▶ Aumento porcentual de los presupuestos que han sido revisados bajo la perspectiva de igualdad en la diversidad y de género. 	<p>2022-2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Gestión Presupuestaria y Patrimonial • Gerencia
<p>Consolidación y ampliación de acciones formativas básicas y especializadas en inclusión, diversidad sexo-afectiva y de género y discapacidad dirigidas tanto al PAS como al PDI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de formaciones básicas segregadas por temática realizadas dirigidas al PAS. ▶ Número de formaciones especializadas segregadas por temática realizadas dirigidas al PAS. ▶ Número de formaciones básicas segregadas por temática realizadas dirigidas al PDI. ▶ Número de formaciones especializadas segregadas por temática realizadas dirigidas al PDI. ▶ Número del personal formado desglosado por género. ▶ Valoración de la formación por parte de las personas asistentes y de la persona formadora. 	<p>2020-2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y Gestión de Recursos Humanos
<p>Realización de acciones de formación en inclusión, diversidad sexo-afectiva y de género y discapacidad a cargos y órganos de gobierno unipersonales para garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en la materia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de formaciones realizadas. ▶ Número absoluto de personas formadas y porcentaje de personas formadas en relación al total de personas que con cargos de responsabilidad, desglosado por género. ▶ Valoración de la formación por parte de las personas asistentes y de la persona formadora. 	<p>2020-2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Estudiantes y Coordinación • Vicerrectorado de Profesorado • Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes

<p>Formalización de una figura de referencia o <i>Antena de Igualdad</i> por cada tipo de estructura de la UMH (facultad, centro, escuela, servicio, unidad, departamento, grupo de investigación, etc.) que permita extender las acciones relativas a la igualdad de género y LGTBI y a la inclusión de la discapacidad más allá de las actuales Unidad de Igualdad y de ATED.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Documento que formalice el nombramiento de las personas de referencia, así como sus funciones y la periodicidad de las reuniones de coordinación a realizar. ▶ Realización de acciones formativas específicas a las personas referentes de cada estructura de la UMH. 	<p>2021-2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan • Vicerrectorado de Estudiantes y Coordinación • Vicerrectorado de Profesorado
<p>Continuidad y ampliación de las acciones formativas internas dirigidas a PAS y PDI sobre las adaptaciones que el estudiantado con discapacidad puede requerir en cada caso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de formaciones realizadas dirigidas al PAS. ▶ Número de formaciones realizadas dirigidas al PDI. ▶ Número del personal formado desglosado por perfil (PAS, PDI, etc.) y segregado por género. ▶ Valoración de la formación por parte de las personas asistentes y de la persona formadora. 	<p>2020-2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y Gestión de Recursos Humanos • Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes
<p>Valoración de la posibilidad de realizar un diagnóstico de accesibilidad universal de todas las infraestructuras, equipamientos, servicios y entorno de la UMH de las barreras físicas y de las barreras que generan la falta de elementos comunicativos, de señalización, de adaptación correcta a los campos auditivo y visual, así como de la accesibilidad a los recursos que se ofrecen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Realización del diagnóstico. ▶ Existencia de un plan de acción, calendario e indicadores. ▶ Existencia de un presupuesto asignado. 	<p>2022-2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan • Vicerrectorado de Infraestructuras • Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes
<p>Dar continuidad y ampliar las acciones de sensibilización (principalmente sobre equidad, diversidad sexo afectiva y/o de género, discapacidad) dirigidas al estudiantado, procurando que tengan continuidad temporal y no se ubiquen únicamente en las diadas internacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de conferencias, campañas u otras acciones de sensibilización realizadas según la temática. 	<p>2021-2024 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan

L2. Comunicación inclusiva

La comunicación inclusiva resulta clave en la promoción de la equidad, la diversidad y la inclusión. Por un lado, es un canal a través del cual pueden transmitirse o reforzarse estereotipos y valores sociales (marcados por los estereotipos sexistas, la xenofobia, el capacitismo y la LGTBIfobia, entre otros). A su vez, puede suponer una herramienta para el cambio, siempre que exista una estrategia comunicativa que sea consciente de las discriminaciones y desigualdades existentes y se proponga transmitir un mensaje positivo, transformador y libre de estereotipos. Por tanto, es fundamental que la estrategia comunicativa de la universidad sea coherente y refleje el compromiso de la institución en la defensa de la equidad y la diversidad.

OBJETIVO 1. Garantizar una comunicación institucional inclusiva y diversa (en términos de género, sexualidad, discapacidad, etnia, cultura, religión, etc.) tanto a nivel interno como externo.

OBJETIVO 2. Reforzar la comunicación y la difusión de los servicios y de las acciones de promoción de la equidad, la diversidad y la inclusión de la discapacidad para mejorar el conocimiento de la comunidad universitaria de los recursos existentes.

OBJETIVO 1. Garantizar una comunicación institucional inclusiva y diversa (en términos de género, sexualidad, discapacidad, etnia, cultura, religión, etc.) tanto a nivel interno como externo.

LINEAS DE ACTUACIÓN 	PROPUESTAS DE INDICADORES 	CALENDARIO 	RESPONSABLES 
<p>Promoción de la visibilidad de la diversidad sexual y de género, étnica/cultural, así como de la inclusión de la discapacidad, en los contenidos de las comunicaciones y en la publicidad interna y externa de la UMH, poniendo especial atención en las imágenes y representaciones gráficas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de acciones formativas en comunicación inclusiva realizadas a las personas encargadas de la comunicación interna y externa de la UMH. ▶ Número de personal formado en comunicación inclusiva. ▶ Valoraciones por parte de las personas formadas y de la persona formadora. ▶ Valoración de las comunicaciones por parte de la comunidad universitaria. 	<p>2020-2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan • Vicerrectorado de Estudiantes y Coordinación • Oficina de Comunicación
<p>Mejora del uso de lenguaje inclusivo en los pliegos de contratación, resoluciones y convocatorias, así como en el resto de documentación institucional de la UMH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Revisión lingüística de los pliegos de contratación, resoluciones, convocatorias y otros. ▶ Porcentaje de documentos modificados, en relación al total de documentos que requerían modificaciones. 	<p>2022-2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan • Servicio de Contratación
<p>Revisión de los pictogramas de las diferentes instalaciones universitarias, especialmente, lavabos, duchas y vestuarios, para evitar reproducir estereotipos de género y promover que sean inclusivos con la diversidad sexual, funcional, étnica, cultural, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Estudio sobre el grado de inclusividad de los pictogramas de las instalaciones universitarias que incluya acciones correctoras en caso de ser necesarias. 	<p>2021-2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan

<p>Revisión de la señalética del conjunto de instalaciones y entorno de la UMH para que la información de las señales, símbolos gráficos y composiciones tipográficas sea inclusiva, diversa y promueva el empoderamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Estudio sobre el grado de inclusividad de la señalética de las instalaciones universitarias y entorno universitario que incluya acciones correctoras en caso de ser necesarias. 	<p>2021-2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan • Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes • Vicerrectorado de Infraestructuras
<p>Inclusión de subtítulos y audiodescripciones en los contenidos audiovisuales de todas las comunicaciones de la universidad para garantizar la accesibilidad de las personas con diversidad auditiva o visual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de contenidos en los que se incluyen subtítulos y audiodescripciones. 	<p>2022-2024 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes • Oficina de Comunicación • Servicio de Innovación y Planificación Tecnológica
<p>Mejora de la información alimentaria de los productos y prestaciones (menú, catering, carta, etc.) que ofrece el Servicio de cafetería-comedor de la UMH para facilitar el acceso de las personas con necesidades específicas (celiaquía, vegetarianismo o veganismo, comida halal, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inclusión de información alimentaria completa en los productos y prestaciones del Servicio de cafetería-comedor de la UMH. ▶ Porcentaje de productos y prestaciones con información alimentaria completa en relación al total de productos y prestaciones ofrecidos. 	<p>2020-2024 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Infraestructuras

OBJETIVO 2. Reforzar la comunicación y la difusión de los servicios y de las acciones de promoción de la equidad, la diversidad y la inclusión de la discapacidad para mejorar el conocimiento de la comunidad universitaria de los recursos existentes.

LINEAS DE ACTUACIÓN 	PROPUESTAS DE INDICADORES 	CALENDARIO 	RESPONSABLES 
<p>Mejora y ampliación de la difusión entre el personal docente de la normativa, los recursos específicos y adaptaciones necesarias para el estudiantado con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Realización de la difusión de la Normativa para la inclusión con personas con discapacidad de la UMH entre el PDI. ▶ Realización de la difusión de los recursos existentes entre el PDI. 	<p>2020-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y Gestión de Recursos Humanos
<p>Realización de una campaña de comunicación específica dirigida a toda la comunidad universitaria de difusión del <i>Protocolo para la prevención y la actuación antes situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual</i> (2015) y del <i>Protocolo para el cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales</i> (2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Realización de la campaña. ▶ Repercusión de la campaña en los medios y redes sociales de la UMH. ▶ Impacto de la campaña en medios de comunicación externos a la UMH. 	<p>2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Comunicación • Unidad de Igualdad
<p>Mejora y refuerzo de la comunicación de las campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas (1 de marzo, 28 de Junio o el 3 de diciembre, entre muchas otras) para que sean atractivas, interpelen y lleguen al estudiantado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de comunicaciones de las campañas realizadas. ▶ Número de interacciones recibidas en las comunicaciones realizadas a través de plataformas virtuales. 	<p>2020-2024 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Comunicación • Unidad de Igualdad • ATED

L3. Acción contra las discriminaciones y las violencias

Las mujeres y personas con un género o sexualidad no normativa son más susceptibles de vivir situaciones de abuso, discriminación o violencia en el ámbito universitario. Esta vulnerabilidad también aumenta cuando se trata de personas con diversidad funcional, migradas o racializadas o que pertenecen a comunidades y minorías étnicas o religiosas.

Además, hay comportamientos diarios que socialmente no son considerados discriminatorios o violentos, pero que crean malestar en las personas afectadas y en el entorno y degradan el ambiente dificultando la convivencia. Son un ejemplo, los chistes de mariquitas, marimachos o travelos, los comentarios o burlas sobre el aspecto estético o a la cultura y costumbres de las personas migradas o racializadas, los comentarios insistentes y propuestas no deseadas con contenido sexual, los comentarios sobre el físico o la corporalidad de las personas que no encajan en los estándares de belleza, etc.

La acción contra cualquier tipo de violencia o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, diversidad funcional, cultural, étnica o religiosa es una de las líneas estratégicas principales del plan. Se trata de garantizar el derecho de todas las personas a disfrutar de un entorno universitario respetuoso y seguro, libre de discriminaciones y violencias machistas, LGTBIfóbicas, capacitistas, racistas, clasistas, etc. También se trata de mejorar la protección y el apoyo a las personas víctimas de discriminación o de violencia. En este sentido, es responsabilidad de la UMH desarrollar estrategias integrales de prevención e intervención que promuevan un cambio cultural, así como eliminar cualquier actitud o práctica que reproduzca discriminaciones de manera directa o indirecta o que pueda favorecer o invisibilizar dinámicas de acoso.

OBJETIVO 1. Promover el derecho de todas las personas a disfrutar de un entorno universitario libre de discriminaciones y violencias.

OBJETIVO 2. Reforzar y ampliar los instrumentos y servicios para el abordaje de las violencias y discriminaciones en la comunidad universitaria, así como mejorar la protección de los derechos y el apoyo a las personas víctimas.



OBJETIVO 1. Promover el derecho de todas las personas a disfrutar de un entorno universitario libre de discriminaciones y violencias.

LINEAS DE ACTUACIÓN 	PROPUESTAS DE INDICADORES 	CALENDARIO 	RESPONSABLES 
<p>Continuidad y ampliación de las acciones de sensibilización y prevención contra cualquier tipo de violencia en torno a fechas específicas como el 17 de mayo Día Mundial contra la LGTBIfobia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de comunicaciones de las campañas realizadas. ▶ Número de interacciones recibidas en las comunicaciones realizadas a través de plataformas virtuales. 	<p>2020-2024 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes • Unidad de Igualdad • Oficina de Comunicación
<p>Desarrollo de una campaña específica de sensibilización contra los comentarios, chistes y actitudes machistas, LGTBIfóbicas, capacitistas, gordofóbicas, racistas, etc. en el entorno universitario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Existencia de la campaña específica. ▶ Número de acciones de difusión realizadas en torno a la campaña. 	<p>2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Comunicación • Punto de Atención y Visibilidad de Igualdad y Diversidad
<p>Desarrollo del Programa de Voluntariado Agentes contra las Violencias⁵⁵.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Existencia del Programa de Voluntariado. ▶ Número de figuras de referencia existentes y aumento porcentual por año. ▶ Aumento porcentual anual de consultas y atenciones sobre violencias de género recibidas. 	<p>2022-2024 Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad • Cooperación al Desarrollo y Voluntariado

⁵⁵ Se trata de un programa dirigido a toda la comunidad universitaria para formar figuras de referencia transversales en materia de prevención y abordaje de las violencias machistas y contra las personas LGTBI o con discapacidad. Esta acción tiene un objetivo doble. Por una parte mejorar la implicación y la participación de la comunidad universitaria en la lucha contra las violencias de género. De esta forma amplificar el impacto de las acciones de prevención. Por otro, mejorar el circuito de abordaje facilitando la demanda de ayuda y el acceso a información, atención y acompañamiento a las personas afectadas o víctimas.

OBJETIVO 2. Reforzar y ampliar los instrumentos y servicios para el abordaje de las violencias y discriminaciones en la comunidad universitaria, así como mejorar la protección de los derechos y el apoyo a las personas víctimas.

LINEAS DE ACTUACIÓN 	PROPUESTAS DE INDICADORES 	CALENDARIO 	RESPONSABLES 
<p>Valoración de la posibilidad de realizar atenciones integrales a partir de la unificación de los servicios referentes a igualdad de género, diversidad LGTBI e inclusión de la discapacidad en un mismo recurso de manera que se atienda al conjunto de la población universitaria que forma la UMH desde una perspectiva interseccional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reuniones de coordinación para analizar la viabilidad de la propuesta. ▶ En caso de desarrollarse, elaboración de un proyecto que establezca el funcionamiento del servicio e implementación del mismo. 	<p style="text-align: center;">2020 (En caso de aprobarse, deberá ser implementado en 2021-2023 y permanecer en funcionamiento).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Inclusión, Sostenibilidad y Deportes • Gerencia • Comisión de seguimiento del Plan
<p>Incluir el acoso por razón de expresión o identidad de género en el <i>Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual</i> del 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Revisión y modificación del Protocolo. ▶ Número de acciones comunicativas de difusión del nuevo Protocolo. ▶ Número de acciones formativas realizadas a las personas implicadas en el despliegue del Protocolo. 	<p style="text-align: center;">2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan • Unidad de Igualdad
<p>Mejora del acceso del conjunto de la población universitaria al Punto de Atención y Visibilidad de Igualdad y Diversidad mediante el desarrollo de formas de atención que no impliquen la presencialidad. Por ejemplo, atención telefónica o atención en línea (correo electrónico o mensajería instantánea) para favorecer así el acceso en aquellos campus o infraestructuras donde no se cuenta con el espacio físico del Punto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fórmulas no presenciales establecidas para acceder al Punto de Atención y Visibilidad. ▶ Número de consultas y atenciones realizadas a través de la plataforma virtual. ▶ Aumento porcentual anual de las atenciones y consultas tanto virtuales como presenciales. 	<p style="text-align: center;">2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Infraestructuras • Servicio de Infraestructura Informática

L4. Equidad, diversidad e inclusión en la docencia e investigación

Incluir la perspectiva género, de la diversidad sexual y funcional en la docencia y en la investigación implica el compromiso de distintos agentes en la revisión de contenidos docentes, de las líneas de investigación y de las propias prácticas cotidianas.

Más allá de que exista una normativa que estipula la obligatoriedad de un ejercicio de docencia e investigación inclusivo, este ejercicio resulta necesario para fomentar una transmisión de conocimientos que tenga en cuenta las desigualdades estructurales que atraviesan los distintos campos de estudio, generando así cambios necesarios en cada uno de ellos. En este sentido, requiere un enfoque holístico para transformar las narrativas docentes, generalmente basadas en el androcentrismo, el cis-heterocentrismo y el capacitismo.

OBJETIVO 1. Incluir la perspectiva interseccional en los estudios universitarios.

OBJETIVO 2. Promover la investigación sobre equidad, diversidad sexoafectiva y de género, e inclusión de la discapacidad.

OBJETIVO 1. Incluir la perspectiva interseccional en los estudios universitarios.

LINEAS DE ACTUACIÓN 	PROPUESTAS DE INDICADORES 	CALENDARIO 	RESPONSABLES 
Revisión de las guías docentes y planes de estudio para ver en cuántas se incluye explícitamente la diversidad sexo-afectiva, de género y funcional.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Realización del estudio. ▶ Número de guías y planes revisados sobre el total. ▶ Informe de resultados. 	2021-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan • Vicerrectorado de Estudios
Realizar una campaña de visibilización de las ofertas formativas con perspectiva interseccional, de género, de la diversidad sexual y de género y/o sobre discapacidad existentes.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Realización de la campaña de visibilización. ▶ Número de interacciones a través de las redes sociales recibidas. 	2021-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Comunicación • Comisión de seguimiento del Plan
Fomentar la incorporación explícita de la perspectiva de la diversidad sexo-afectiva y de la diversidad funcional en la documentación oficial relacionada con la docencia, así como las guías docentes y planes de estudio, a todos los niveles (grado, máster, postgrado...)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de documentación en la que se ha incluido, a partir del estudio, la perspectiva de género, de la diversidad sexo-afectiva y de la diversidad funcional respecto al total. 	2021-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento del Plan • Vicerrectorado de Estudios • Departamentos Universitarios

<p>Realizar acciones formativas destinadas a los tutores y tutoras académicos y profesionales para favorecer las atenciones inclusivas bajo criterios de equidad, diversidad e inclusión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de acciones formativas realizadas. ▶ Número de personas asistentes a las acciones formativas, segregado por género. ▶ Evaluaciones de las personas asistentes así como de la persona formadora. 	<p>2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Profesorado • Comisión de seguimiento del Plan • Departamentos Universitarios
<p>Formación específica para el personal docente con el objetivo de asegurar la correcta adaptación de los materiales docentes utilizados así como para asegurar la sensibilización del personal docente, favoreciendo entornos seguros y cómodos para el estudiantado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de acciones formativas realizadas. ▶ Número de personas asistentes a las acciones formativas, segregado por género. ▶ Evaluaciones de las personas asistentes así como de la persona formadora. 	<p>2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Profesorado • Comisión de seguimiento del Plan

OBJETIVO 2. Promover la investigación sobre equidad, diversidad sexo-afectiva y de género, e inclusión de la discapacidad.

LINEAS DE ACTUACIÓN 	PROPUESTAS DE INDICADORES 	CALENDARIO 	RESPONSABLES 
Visibilizar las investigaciones sobre equidad, diversidad e inclusión realizadas desde distintos equipos de investigación de la UMH.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Listado de las investigaciones sobre equidad, diversidad e inclusión. ▶ Porcentaje al que equivalen según el total de publicaciones existentes. 	2020-2024 Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectorado de Investigación
Revisar y ampliar el fondo documental de las bibliotecas universitarias en cuestiones relativas a la equidad, diversidad e inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ampliación del fondo documental. ▶ Incremento anual de recursos disponibles sobre la equidad, la diversidad y la inclusión. 	2023-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Bibliotecas • Comisión de seguimiento del Plan

APROBACIÓN Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

8.1

Seguimiento y Evaluación del Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión de la UMH

La evaluación de la implantación y seguimiento de las acciones propuestas en este Plan se llevará a cabo por una Comisión de Seguimiento compuesta por la Comisión de Diversidad e Inclusión de la UMH, que podrá compartir recursos de la Comisión de la Igualdad de la UMH por el carácter intersectorial de las políticas y acciones a fomentar e implantar.

La composición de la Comisión de Diversidad e Inclusión de la UMH será estipulada por Resolución Rectoral a propuesta del Vicerrector/a con competencias en materia de inclusión, igualdad y diversidad. La Comisión estará compuesta por una persona representante de cada una de las secciones sindicales con representación en la UMH, una persona experta en diversidad LGTBI, una persona experta en materia de discapacidad, una persona experta en políticas inclusivas y un/a representante del estudiantado. La Comisión estará presidida por el Vicerrector/a con competencias delegadas del Rector/a en materia de inclusión, diversidad y discapacidad, y formarán parte de la misma los cargos intermedios en las materias que son objeto del Plan.

La citada Comisión realizará un informe de seguimiento a mitad y otro al final del periodo de ejecución del Plan. Dichos informes se presentarán al Rector/a y se dará de ellos la oportuna publicidad. La UMH habilitará anualmente una partida presupuestaria, en atención a las necesidades solicitadas por el área funcional con competencias en Inclusión, Diversidad y Discapacidad, con la finalidad de dotar los recursos suficientes necesarios para desarrollar las acciones relativas a la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión de la UMH, en el marco de las disponibilidades presupuestarias que resulten aprobadas. Asimismo, la UMH se compromete a habilitar una estructura capaz de asumir los retos que plantea este Plan.

8.2

Aprobación y Publicación del Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión de la UMH

Este Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión entrará en vigor tras su aprobación en Consejo de Gobierno y su publicación en el Boletín Oficial de la UMH y mantendrá su vigencia hasta la aprobación del siguiente.

ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS, IMÁGENES Y TABLAS

9.1 Índice de figuras

Figura 1. Herramientas normativas autonómicas. Elaboración propia. — 39

Figura 2. Fases del proceso de elaboración del Plan. Elaboración propia. — 45

Figura 3. Metodologías utilizadas en cada fase de elaboración del Plan.
Elaboración propia. — 46

Figura 4. Organigrama de los recursos referentes a la equidad, la diversidad y la inclusión de la Universidad Miguel Hernández. Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Universidad Miguel Hernández. — 53

9.2 Índice de gráficos

- Gráfico 1.** Respuestas del personal laboral sobre equidad e inclusión como valores por los que apuesta la UMH, según el género. Elaboración propia. — 69
- Gráfico 2.** Respuestas del personal laboral sobre señalética y comunicación institucional inclusiva, según el género. Elaboración propia. — 76
- Gráfico 3.** Respuestas del personal laboral sobre el conocimiento de acciones para la promoción de la equidad de género, según el género. Elaboración propia. — 78
- Gráfico 4.** Respuestas del personal laboral sobre el conocimiento de acciones para la promoción de la diversidad sexual y afectiva en la UMH, según el género. Elaboración propia. — 79
- Gráfico 5.** Respuestas del personal laboral sobre el conocimiento de acciones para la inclusión de la discapacidad en la UMH, según el género. Elaboración propia. — 80
- Gráfico 6.** Respuestas del personal laboral sobre percepción de discriminación o acoso por razón de género, según género y frecuencia. Elaboración propia. — 94
- Gráfico 7.** Respuestas del personal laboral sobre discriminaciones LGBTIfóbicas, según género y frecuencia. Elaboración propia. — 96
- Gráfico 8.** Respuestas del personal laboral sobre discriminaciones a personas con discapacidad o diversidad funcional, según género y frecuencia. Elaboración propia. — 97

Gráfico 9. Respuestas del personal laboral respecto a la percepción de discriminación por razón de procedencia, religión o raza, según género y frecuencia. Elaboración propia. — 99

Gráfico 10. Respuestas del personal laboral respecto a la inclusión de la perspectiva de género, diversidad sexo-afectiva y de género y diversidad cultural, según género. Elaboración propia. — 109

Gráfico 11. Respuestas del personal laboral sobre la importancia de disponer de herramientas para incluir la perspectiva de género, la perspectiva de la diversidad sexual, afectiva y de género y la perspectiva de la diversidad cultural, según género. Elaboración propia. — 111

9.3 Índice de imágenes

- Imagen 1.** Cartel del Punto de Atención y Visibilidad de Igualdad y Diversidad para la Comunidad Universitaria UMH. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. Diseño de Juan Mercader y Pedro Luis Martínez, 2018. — 86
- Imagen 2.** Logo del servicio de Atención al Estudiante con Discapacidad de la Universidad Miguel Hernández. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. — 87
- Imagen 3.** Cartel “La UMH contra la violencia machista 25N. 2015”. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. — 91

Imagen 4. Cartel “La UMH contra la violencia machista 25N. 2019”.
Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. ————— 91

Imagen 5. Portada de la publicación dirigida por Tatiana Sentamans Un amor revolucionari (2018). ISBN: 978-84-09-00734-9. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. ————— 105

Imagen 6. Portada del proyecto Cuerpos/Sexualidades heréticas y Prácticas Artísticas, de Tatiana Sentamans y Daniel Tejero. ISBN: 978-84-613-9627-6. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. ————— 105

Imagen 7. Portada del proyecto Estrategias pedagógicas y prácticas artísticas desde la diversidad sexual, del Grupo de investigación FIDEX. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. ————— 106

Imagen 8. Portada de Visualidades Diversales, de Tatiana Sentamans y Javi Moreno. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. ————— 106

Imagen 9. Portada del libro CulturaLAB (2019), por Tatiana Sentamans y Álex Molto. ISBN: 978-84-09-06790-9. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. ————— 107

Imagen 10. Portada de la publicación Pedagogies feministes. ————— 107

Imagen 11. Portada de la publicación Práctica Deportiva de Universitarios con Discapacidad: Barreras, Factores Facilitadores y Empleabilidad, dirigida por Raúl Reina, Alba Roldán, Alicia Candela y Álvaro Carrillo de Albornoz. ISBN: 978-84-88934-39-0. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. 108

Imagen 12. Portada de la publicación Inserción laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual límite. Diagnóstico y propuestas, dirigida por Fco. Javier Fernández Orrico. ISBN: 978-84-91523-72-7. Proporcionado por la Universidad Miguel Hernández. ————— 108

9.4 Índice de tablas

Tabla 1. Identidad de género de las personas que respondieron el cuestionario, según su relación con la Universidad. Elaboración propia. ————— 48

Tabla 2. Presupuestos anuales para la Unidad de Igualdad (2016-2019). Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Universidad Miguel Hernández y los extraídos del estado de gastos – Clasificación Orgánica II. ————— 57

Tabla 3. Presupuesto total Igualdad, diversidad y discapacidad (2016-2020). Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la Universidad Miguel Hernández y los extraídos de la versión digital. ————— 59



U
M
H

I

**PLAN de
equidad,
diversidad
e inclusión.**

2020 / 2024



Fundació Surt

SURT