

# POSICIONAMENT POLÍTIC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

[www.creup.es](http://www.creup.es) – [info@creup.es](mailto:info@creup.es)



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

**POSICIONAMENT POLÍTIC EN  
MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT**

Aquest posicionament l'ha proposat i redactat en la fase d'esborrany la Comissió Executiva Ampliada de CREUP, i l'ha aprovat la seua Assemblea General el DD de MM del 2019, en la XX Assemblea General Ordinària, que ha tingut lloc a la Universitat de XXXX .

## **ÍNDEX**

<b>1. Introducció</b>	<b>2</b>
<b>Tipus de discriminacions a les universitats</b>	<b>3</b>
1. Violència de gènere i LGTBIfòbia	3
2. Racisme	7
3. Capacitisme	9
4. Interseccionalitat	11
<b>2. Polítiques d'actuació de les universitats</b>	<b>12</b>
1. Plans d'igualtat	12
2. Protocols	12
2.1. Protocols d'assetjament	12
2.2 Protocols d'identitat de gènere	14
3. Guies	15
3.1. Llenguatge	15
3.2. Incorporació de perspectives antidiscriminatòries	15
3. Cursos	15
<b>4. Demandes a les universitats</b>	<b>16</b>



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

**POSICIONAMENT POLÍTIC EN  
MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT**

## 1. Introducció

Les universitats, com a administracions públiques de l'Estat, han de vetlar per un entorn de no discriminació i igualtat davant la llei amb independència de raons de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, segons estableix l'art. 14 de la Constitució espanyola.

Si bé és cert que en matèria d'igualtat i diversitat les universitats públiques espanyoles comencen actualment a elaborar i implementar polítiques internes, encara es troben molt lluny de generar un entorn segur en el qual es garantisca la igualtat d'oportunitats per a tota la comunitat universitària.

Cal recordar que les dones, fins al 8 de març del 1910, a causa de la Reial orde del Ministeri d'Instrucció Pública, no es podien matricular de manera oficial a la universitat, sinó que hi figuraven com a estudiants privats. Per tant, moltes dones, per a accedir a l'ensenyament universitari, es van veure obligades a fer-se passar per homes o a cursar els seus estudis d'una manera marginada, que no els permetia assistir a classe i que finalment, una vegada obtingut el títol, no els permetia exercir la professió corresponent. D'altra banda, cal assenyalar que, a causa del passat colonial espanyol, es va categoritzar les persones amb trets fenotípics diferents dels occidentals com a grups socialment inferiors, i que aquesta construcció racial van avalar-la les universitats de l'Estat a partir d'investigacions pseudocientífiques en què s'etiquetava i classificava les persones racialitzades. De la mateixa manera, les persones amb diversitat funcional van ser privades de l'accés a les universitats i van ser sotmeses a aquest etiquetatge i aquesta classificació que els van constituir com a grup subaltern. El mateix cal dir de les persones LGTBII a partir de la darrerria del segle XIX, quan foren objecte d'estudi i classificació per part de la medicina i la psicologia, que les categoritzaren com a perverses i anòmales. És a dir: a les dones, a les persones racialitzades, a les persones



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTIC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

amb diversitat funcional i a les persones LGTBII se les ha considerades, a les universitats, com a objectes d'estudi i no com a subjectes de coneixement, a causa de la privació d'accedir-hi a què han sigut sotmeses. Per aquest mateix motiu, les universitats s'han construït tenint com a referència l'home blanc heterosexual sense diversitat. Així, la inclusió d'aquests col·lectius a les universitats no ha significat que el dret a la igualtat d'oportunitats en l'educació s'haja garantit, atès que les discriminacions envers aquests col·lectius han arribat a formar part de la cultura institucional i es mantenen avui de diverses maneres.

Per tant, CREUP vol posar en primera línia l'aconseguitment de la igualtat d'oportunitats a les universitats públiques espanyoles, en especial des de la representació estudiantil, ja que entenem que aquestes discriminacions afecten particularment l'estudiantat pel fet que som el col·lectiu universitari més vulnerable per comparació al PDI i el PAS.

### **Tipus de discriminacions a les universitats**

#### **1. Violència de gènere i LGTBIfòbia**

Encara que segons l'objecte de la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, s'entén la *violència de gènere* com una "manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, que s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels qui estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència", CREUP vol tractar-la d'una manera més àmplia, tal com estableixen el preàmbul d'aquesta mateixa Llei i la IV Conferència Mundial de 1995 de l'Organització de Nacions Unides. Així, entenem la *violència de gènere* com "les agressions patides per la dona com a conseqüència dels condicionants socioculturals que actuen sobre el gènere masculí o femení, i que la situen en una posició de subordinació a l'home, manifestades en els tres àmbits bàsics de la relació de la persona: maltractament en el si de les relacions de parella, agressió sexual en la vida social i assetjament en el medi laboral."



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTIC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

Com veiem, aquesta definició només considera l'assetjament dins l'àmbit laboral, incloent les dones PAS i PDI; no obstant això, CREUP, per incloure també les estudiants, considera que hem de parlar d'assetjament en l'entorn acadèmic. Normalment, entenem l'assetjament a les dones en l'àmbit acadèmic com a assetjament sexual, és a dir, com "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu", segons la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Investigadores en aquesta temàtica, com ara Noelia Igareda i Encarna Bodelón, afirmen que el 24% de les persones pertanyents a la universitat ha patit assetjament sexual. D'altra banda, CREUP també considera que cal parlar de *assetjament per raó de sexe* en l'àmbit acadèmic, ja que es tracta d'un assetjament més subtil que està completament normalitzat i que resulta difícil de detectar. Entenem com a assetjament per raó de sexe, seguint la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu". A tall d'exemple i perquè es veja més clara la definició, entenem com a *assetjament per raó de sexe* assignar a les dones un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seues capacitats o la seua categoria professional; ignorar comentaris, aportacions o accions fetes per les dones; utilitzar humor sexista; menysprear el treball realitzat per les dones, etc.

D'aquesta manera, podem observar que es produeix assetjament per raó de sexe a la universitat de múltiples formes. És ben revelador comparar el nombre d'estudiants dones a la universitat amb el nombre de dones en posicions de poder dins d'aquesta institució. Així, podem observar que, mentre que el curs 2007-2008 el 61% de les persones titulades van ser dones, el 2015 només el 21% de les places de càtedra eren ocupades per dones i, actualment, només hi ha 7 rectores a les universitats públiques. És a dir, que mentre que la base universitària la formen majoritàriament dones, els llocs de poder i responsabilitat els continuen vedats, fet que es coneix comunament com a



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTI C EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

*sostre de vidre*. D'aquesta manera, podem observar que les universitats espanyoles disposen de mecanismes d'inclusió, però no de mecanismes de retenció que generen entorns de treball no hostils i segurs per a les dones.

Aquest sostre de vidre també és influït pel fet que encara recau sobre les dones la major part del treball domèstic per comparació als homes i, per tant, les dones tenen menys temps per a dedicar-lo a la seua formació i al seu treball professional, mentre que els seus companys homes en tenen una disponibilitat més alta. D'altra banda, les darreres investigacions parlen del que s'ha denominat el *treball domèstic universitari*; es definiria com a tasques invisibles i no remunerades que no compten per a promocionar i progressar en la carrera acadèmica, com ara participar en comissions de diferents matèries o dedicar més temps a atendre l'estudiantat.

A més del sostre de vidre que dificulta el creixement academicolaboral de les dones, cal destacar el perfil de l'estudiantat en funció de la branca de coneixement. L'informe emès per la Fundación CyD (2016-2017), a partir de la informació extreta del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport, manifesta que les dones són majoria principalment en els graus dirigits a les cures i la formació: formació de docents d'ensenyament infantil (93%), treball social i orientació (81,9%), educació (80,7%), infermeria (80,4%) i medicina (66,4%). En canvi, la diferència és considerable, però al revés, pel que fa a la presència minoritària de les dones en enginyeries i graus tecnològics; per exemple, en tecnologies de la informació i les comunicacions (12%), electrònica i automàtica (17,4%), activitats físiques i esportives (17,9%) o enginyeria civil i de l'edificació (32,4%). És a dir, que aquestes dades demostren com d'arrelats estan encara els estereotips de gènere tant dins com fora de les universitats.

D'altra banda, entenem com LGTBIfòbia, segons la Llei 3/2016, de protecció integral contra l'LGBTIfòbia..., "el rebuig, la por, el perjudici o la discriminació envers dones o homes que es reconeixen a si mateixos com a LGTBII". Així mateix, podem catalogar les discriminacions que pateix el col·lectiu LGTBII en tres formes d'assetjament:



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

assetjament per orientació sexual, assetjament per expressió de gènere i assetjament per identitat de gènere.

Entenem l'assetjament per orientació sexual com "tota conducta, o altres accions, contra una persona per la seua orientació sexual que es puguen considerar com a ofensives, humiliants, violentes o intimidatòries amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i crear un entorn discriminatori". A tall d'exemple podríem entendre que és assetjament per orientació sexual adreçar-se de manera ofensiva a les persones per la seua orientació sexual; emprar humor lesbofòbic, bifòbic o homofòbic; o ignorar aportacions o comentaris per motiu de l'orientació sexual de la persona en qüestió.

Entenem l'assetjament per expressió o identitat de gènere com "qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere es realitze amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat". A tall d'exemple podríem entendre que és assetjament per expressió o identitat de gènere negar-se a anomenar una persona trans tal com aquesta persona requereix, o fer servir deliberadament **articles o pronoms** del gènere amb el qual no s'identifica; expulsar i/o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per trobar-se en un bany/vestidor determinat, o emprar humor transfòbic o interfòbic.

Així, encara que la majoria de comunitats autònomes de l'Estat espanyol tenen lleis LGTBII que garanteixen els drets de les persones LGTBII, la majoria d'universitats públiques no han portat a terme estudis sobre la situació d'aquest col·lectiu a la universitat –sí que ho ha fet, però, la Universitat Complutense de Madrid. Així, segons l'Estudi sobre assetjament sexual, assetjament sexista, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat o expressió de gènere d'aquesta Universitat, el 54% de les persones LGTBII han patit algun tipus de discriminació en l'entorn universitari. Hi

**Comentado [AMB1]:** Per què només articles i pronoms? Per què no substantius, adjectius i altres determinants també? Proponem canviar en el text "articles i pronoms" per "paraules".



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTIC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

són especialment vulnerables les persones trans i les persones amb gèneres no normatius.

CREUP veu necessària l'eliminació de la violència de gènere i l'LGTBIfòbia a les universitats per a aconseguir-hi una igualtat d'oportunitats real. Creiem que per a fer-ho possible hem d'entendre la violència contra les dones i contra el col·lectiu LGTBII com a discriminacions produïdes pel mateix marc heteropatriarcal, tot considerant el gènere amb una visió desessencialitzada, històrica i contingent que ens mene a comprendre'l més enllà del binarisme home/dona, masculí/femení (Butler, 2017). Així, el gènere i les violències que s'hi associen poden ser entesos d'una manera més àmplia, no sols com un mecanisme de perpetuació de la desigualtat històrica entre homes i dones, sinó també com un dispositiu de tancament de fronteres i dissidències d'expressions i identitats de gènere i orientacions sexuals no normatives que generen LGTBIfòbia. Per la qual cosa, CREUP entén que l'erradicació de la violència contra les dones a les universitats ha de tractar-se junt amb l'erradicació de l'LGTBIfòbia, de manera conjunta i no separada, ja que aquestes violències són produïdes pel mateix sistema de gènere.

### 2. Racisme

A pesar que Espanya històricament s'ha configurat a través d'un passat colonial, no sempre se n'adona amb l'atenció que aquest fet mereix. Recordem que l'any 1968 es va independitzar la darrera colònia espanyola, Guinea Equatorial, circumstància que va incidir en la mateixa configuració de la població de tot el territori, ja constituïda per una important diversitat fenotípica, perquè cal recordar que les comunitats pertanyents a l'ètnia gitana ja formaven part de la població espanyola des d'aproximadament el segle x. Totes aquestes circumstàncies guanyen pes quan, des de diferents països tant de l'Amèrica Llatina com de l'est d'Europa i el nord d'Àfrica, n'arriben migrants a Espanya com a conseqüència de diversos conflictes polítics, socials i econòmics que hi havia als seus llocs d'origen, i com a part de les migracions transnacionals que caracteritzen el segle XXI. En conseqüència, la població que habita el territori espanyol es diversifica encara més, fet que incideix en totes les esferes socials i institucionals, entre les quals





**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTIC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

hi ha l'educativa. Així, les universitats no deixen de ser entorns que alberguen totes aquestes idiosincràsies. Tot això emfasitza la necessitat de veure la comunitat universitària des d'aquestes línies històriques a fi de generar xarxes adequades i equitatives perquè el pas dels i les estudiants per les aules estiga exempt de violències i discriminacions.

L'imaginari social d'una població hegemònicament blanca, com observem, no té en compte la realitat de la composició poblacional, i atès que aquests imaginaris poden menar a sentits col·lectius que reforcen el racisme, CREUP vol establir línies de cooperació i sensibilització en aquests aspectes per a tota la comunitat universitària a fi d'evidenciar la vertadera vida que es produeix, i establir mecanismes d'intervenció i solució davant possibles conflictes.

Cal incidir en la idea que el racisme no sols es refereix a la discriminació d'una persona pel seu color de pell, sinó que, com afirmen els col·lectius antiracistes, recau sobre persones racialitzades: no és una categoria que definisca les persones pels seus trets físics amb relació al seu lloc d'origen, sinó una manera de referir-nos als cossos que pateixen la violència racista que pot partir de les institucions i els Estats, així com de la societat com a tal i la manera de relacionar-nos. Va més enllà del fenotip; inclou també l'accent, idioma, la religió i els costums. Tot això fa que un cos racialitzat estiga en una posició diferent respecte d'un cos blanc.

Així, el racisme és un concepte complex el significat del qual es configura a partir de la classificació de grups humans en categories jeràrquiques que han sigut construïdes socialment. Aquesta classificació social s'assenta en el concepte de *raça*, que emfasitza les diferències biològiques i fenotípiques (el color de la pell, els trets físics, les característiques dels cabells, els aspectes morfològics) entre les persones. [1] I cal parar-hi l'atenció que mereix, a aquesta complexa xarxa de circumstàncies, atès que s'intersequen amb altres realitats com ara el gènere o la classe social, i així incideixen en la vulnerabilitat social de l'estudiant.



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

**POSICIONAMENT POLÍTIC EN  
MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT**

Per tant, CREUP pretén partir d'una atenció específica a cadascuna de les situacions socials que una persona pot encarnar, però sempre posant-les en relació amb la complexa xarxa que pot travessar una situació de vulnerabilitat des de la qual es puga exercir violència per part del mateix estudiantat, el professorat i altres agents pertanyents a la comunitat universitària.

**3. Capacitisme**

La convivència de múltiples cultures ha generat al llarg de la història una gran diversitat de creences, valors i costums a partir dels quals s'ha desenvolupat la manera de pensar de la nostra societat. Fins i tot amb la diversitat cultural actual, en la majoria de casos es projecten encara idees i actituds tradicionals cap a les persones amb discapacitat, basades en un ordre social desigual i que no valorava les diferències humanes positivament. Això resulta especialment nociu quan es projecta en el concepte social de discapacitat, o pitjor encara, quan s'associa fins i tot a la identitat de les mateixes persones amb discapacitat.

Podem dir, per tant, que el capacitisme és una construcció social que s'ha establert sobre la idea general que la funcionalitat o les habilitats són definitòries de l'ésser humà i de la seua utilitat per a la societat sota uns estàndards de normalitat; per la qual cosa per a les persones amb discapacitat no podia acceptar-se o entendre's una vida en els mateixos termes que per a la resta de la humanitat, atès que no encaixaven en aquest concepte de normalitat. La discapacitat ha sigut, així, definida sovint com un atribut negatiu, cosa que s'ha traduït en nombroses barreres. És a dir, el capacitisme constitueix una forma de discriminació ideològica i material adreçada a les persones amb discapacitat, que són considerades com a *discapacitades*. Es refereix als prejudicis i els estereotips que menen a menysprear les persones amb relació a les diferents condicions o característiques en les quals pot expressar-se la diversitat humana respecte a la funcionalitat o capacitat, i es plasma també en lleis i estructures materials de tipus arquitectònic o urbanístic, cognitiu o de comunicació.



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTIIC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

La discapacitat es pot explicar també com una forma de discriminació, en la línia d'altres formes ja reconegudes, com ara el gènere, l'ètnia, l'edat o l'orientació sexual, entre d'altres. Fins i tot cal considerar les possibles interseccions i confluències. És en aquest context que hem d'entendre que els baixos resultats en desenvolupament i qualitat de vida de la població amb discapacitat són en bona part resultat d'un disseny social capacitista i incoherent amb la diversitat inherent a la condició humana. No és estrany, per tant, que persones amb o sense discapacitat vegem en la discapacitat una raó per a esperar menys de qui en té, per a no mostrar-hi una actitud positiva, per a segregar aquestes persones o, fins i tot, per a sentir-hi aversió. És el resultat lògic d'una construcció històrica basada en la discriminació.

D'acord amb això, hem de situar com a prioritat la definició del problema social de la inclusió de l'estudiantat amb discapacitat i altres necessitats específiques de suport educatiu (NESE) a les universitats. Per a fer-ho possible, cal tenir present que el dret a l'educació de les persones amb discapacitat està recollit en l'article 24 de la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (CIDPD), un tractat internacional de drets humans amb vigència a Espanya des de l'any 2008. Per tant, hi ha l'obligació de complir-lo, i tots els òrgans competents i instàncies públiques haurien de treballar en aquesta direcció.

El desenvolupament social d'estudiants amb discapacitat i la seua participació en la vida pública formen part del mateix dret a una educació inclusiva, però l'educació inclusiva constitueix actualment un repte perquè el nostre sistema educatiu siga veritablement coherent amb la realitat social, i també just i de qualitat, tenint en compte que es tracta d'un procés que ha d'implicar tots els nivells d'educació i que presenta una forta projecció social.

En les successives declaracions que van servir per a definir l'espai europeu d'educació superior, s'hi inclou la denominada "dimensió social". A partir del 2007 s'insisteix especialment en la necessitat d'aquesta dimensió, com a via per a promoure i



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTIC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

possibilitar la cohesió social i la reducció de les desigualtats en l'àmbit de les universitats. De manera que l'estudiantat que accedeix a aquesta etapa educativa, hi participa i la culmina hauria de ser, en tots els nivells, representatiu de la mateixa diversitat de les societats europees. Caldria, per tant, formalitzar un compromís per a fer esforços orientats a facilitar els serveis adequats, crear itineraris d'aprenentatge més flexibles – tant per a l'accés com al llarg del període de permanència– i ampliar la participació sobre la base de la igualtat d'oportunitats.

En conseqüència, aquest posicionament té connexions evidents amb el de responsabilitat pública, ja que per exemple s'hi defineixen les universitats com a agents determinants en la garantia de la igualtat d'oportunitats. I en té, també, amb el d'aprenentatge centrat en l'estudiant, que constituïria la base amb la qual es pot implementar l'educació inclusiva. D'aquesta manera, les universitats també tenen el deure de treballar fermament en l'abordatge i la superació de les barreres que continuen condicionant els grups històricament exclosos, segregats i infrarepresentats.

### 4. Interseccionalitat

Encara que hàgem fet una anàlisi separada de les diferents estructures d'opressió per facilitar-ne un major enteniment i un millor diagnòstic, CREUP creu que cal tenir una mirada interseccional a l'hora d'abordar les polítiques públiques en matèria d'igualtat i diversitat. Això es deu al fet que entenem que el gènere, l'orientació sexual, l'ètnia, la raça, la classe i la diversitat funcional s'interrelacionen de formes específiques.

No obstant això, les universitats públiques de l'Estat espanyol no solen aplicar aquesta mirada. Hi trobem una clara separació entre la igualtat, que únicament inclou la igualtat entre dones i homes, i la diversitat, que inclou persones LGTBII, persones amb diversitat funcional i persones racialitzades, però tractant aquests col·lectius de manera separada. Així, veiem necessaris la unió i el treball conjunt dins de les diferents àrees per a assegurar-nos que les persones que es troben a la intersecció de diverses opressions resten incloses en les polítiques públiques i no pateixen violència institucional.

## **2. Polítiques d'actuació de les universitats**

Les universitats públiques espanyoles disposen de diversos eixos d'actuació per a la consecució de la igualtat a la universitat. A continuació, desenvolupem un breu diagnòstic de les actuacions principals que s'hi duen a terme.

### **1. Plans d'igualtat**

Segons l'art. 64 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, les administracions públiques de l'Estat –i, per tant, les universitats– han de desenvolupar plans d'igualtat. En aquests plans s'hi han d'establir els objectius que cal aconseguir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats.

Així, les universitats públiques en els seus plans d'igualtat fan un diagnòstic de la situació de les dones i els homes a la universitat i estableixen una sèrie d'objectius per a posar fi a les discriminacions que troben. No obstant això, en la majoria dels plans d'igualtat de les universitats no hi trobem, en els objectius, un cronograma, uns responsables i un pressupost per a dur-los a terme, per la qual cosa la gran majoria dels objectius no es compleixen i les discriminacions envers les dones persisteixen.

D'altra banda, aquests plans d'igualtat només inclouen les dones, per la qual cosa la resta de col·lectius no solen tenir uns diagnòstics i uns objectius marcats per a aconseguir la igualtat.

### **2. Protocols**

#### **2.1. Protocols d'assetjament**

Segons l'art. 62 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, les administracions públiques de l'Estat i, per tant, les universitats públiques estan obligades a tenir protocols d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTIC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

No obstant això, encara que la majoria d'universitats disposen de protocols d'assetjament, seguint l'estudi realitzat per *Pikara Magazine* sobre l'assetjament a la universitat, podem observar que el nombre de denúncies que se n'hi fan és ínfim. Al contrari del que podríem pensar en un primer moment, un nombre baix de denúncies per assetjament no significa que no hi haja assetjament a la universitat, sinó que no s'hi han establert els mecanismes adequats de denúncia que garantisquen en el procediment un entorn segur per a la persona denunciada. És a dir: les universitats desatenen en l'actualitat l'assetjament que ocorre sota la seua tutela i, en conseqüència, les persones que han viscut situacions d'assetjament no confien que la universitat els done suport i un tracte adequat, i per tant no denuncien.

D'altra banda, cal tenir en compte que els procediments de denúncia dels protocols d'assetjament són summament tediosos i llargs, i poden produir en les persones denunciants processos de victimització secundària que les obliguen a narrar una vegada i una altra la situació d'assetjament viscuda i a esperar que es resolguen els procediments sense rebre un acompanyament i un suport correctes per part de la universitat. Aquestes situacions provoquen en les persones denunciants una situació de desgast emocional que desincentiva altres persones a l'hora de recórrer a aquest mateix procediment.

També cal assenyalar que alguns protocols d'assetjament de les universitats només actuen en l'àmbit laboral, de manera que deixen l'estudiantat fora de la seua tutela i així en produeixen una situació d'extrema vulnerabilitat, ja que no està protegit.

Com veiem, per llei, les universitats públiques només estan obligades a tenir protocols contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; no obstant això, considerem necessari, tal com apunten les lleis LGTBII de les comunitats autònomes, incloure-hi també l'assetjament per orientació sexual i l'assetjament per identitat i expressió de gènere, a més d'integrar-hi l'assetjament racista i l'assetjament capacitista. Només



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

## POSICIONAMENT POLÍTIC EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

d'aquesta forma es podrà garantir el dret d'igualtat d'oportunitats i vetlar per un entorn de no discriminació.

### 2.2 Protocols d'identitat de gènere

Algunes universitats públiques comencen avui a implementar protocols d'identitat de gènere que garanteixen a les persones trans el canvi de nom en els documents administratius i un tractament adequat a la seua identitat de gènere. D'aquesta forma, es garanteix que les persones trans puguen ser anomenades pel seu nom sentit, encara que no hagen canviat el sexe en el registre civil i hagen obtingut el DNI corresponent. Cal tenir en compte que segons la Llei 3/2015, de 15 de març, de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones, per a registrar de manera oficial el canvi de sexe, s'estableix l'obligatorietat del diagnòstic de disfòria de gènere, que ha d'anar acompanyat d'un tractament durant dos anys "per a acomodar les seues característiques físiques a les corresponents al sexe reclamat", tractament que habitualment consisteix en una hormonació. Aquest procés resulta extremadament llarg per a les persones trans, que així veuen la seua identitat de gènere no reconeguda institucionalment, a banda que les deixa en una situació d'extrema vulnerabilitat, ja que pateixen un qüestionament constant del seu nom i, per tant, de la seua identitat de gènere. D'altra banda, no totes les persones trans volen passar per un procés d'hormonació per a sol·licitar el canvi de nom.

Així, CREUP creu que totes les universitats públiques haurien d'implementar protocols d'identitat de gènere per a garantir a les persones trans un tractament adequat a la seua identitat de gènere, protegir-les institucionalment i vetlar per un entorn de no discriminació a la universitat.



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

**POSICIONAMENT POLÍTIC EN  
MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT**

### **3. Guies**

#### **3.1. Llenguatge**

La majoria d'unitats d'igualtat de gènere de les universitats públiques de l'Estat espanyol han desenvolupat guies per a la utilització d'un llenguatge no sexista. CREUP entén que el llenguatge construeix realitats i cal fer-ne un ús adequat per a no continuar exercint i reproduint discursos discriminatoris. No obstant això, aquestes guies no es presenten a la comunitat universitària per garantir que les incorpore als seus usos, de manera que en la majoria dels casos no se'n fa una aplicació vertadera, ni tan sols en els organismes de govern de les universitats. D'altra banda, creiem necessari que les guies de llenguatge incorporen també una perspectiva antiracista i anticapacitista per a vetlar per un entorn no discriminatori per a totes les persones pertanyents a la comunitat universitària.

#### **3.2. Incorporació de perspectives antidiscriminatòries**

Algunes universitats disposen de guies que incorporen perspectives antidiscriminatòries; no obstant això, igual que ocorre amb les guies de llenguatge, no es garanteix que la comunitat universitària les incorpore als seus usos, ja que no se n'ha fet una formació específica adreçada al personal i els estudiants.

### **3. Cursos**

Les universitats tenen una multiplicitat de cursos formatius amb una gran quantitat de temàtiques que inclouen la igualtat i la diversitat. No obstant això, assistir a aquests cursos depèn de la predisposició de cada persona i, per tant, no garanteix que tota la comunitat universitària integri una perspectiva no discriminatòria. Per tant, CREUP considera que cal fer cursos bàsics obligatoris i gratuïts per a tota la comunitat universitària que garantiscen la incorporació d'una perspectiva antidiscriminatòria a les universitats.





**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

**POSICIONAMENT POLÍTIC EN  
MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT**

#### **4. Demandes a les universitats**

A fi d'assegurar la correcta inclusió de tota la comunitat universitària, demanem....

- Que es desenvolupen estudis de la situació a la universitat de les dones, les persones LGTBII, les persones racialitzades i les persones amb diversitat funcional per a fer-ne un bon diagnòstic, amb l'objectiu que es desenvolupen plans d'actuació.
- Que s'agiliten els procediments d'assetjament.
- Que s'augmente el pressupost i les persones responsables de les qüestions d'igualtat i diversitat a la universitat perquè hi siguin una prioritat.
- Que les diferents àrees d'igualtat i diversitat treballen conjuntament perquè s'incorpore una perspectiva interseccional en les polítiques públiques.
- Que s'incloguen en els plans d'igualtat les persones LGTBII, les persones racialitzades i les persones amb diversitat funcional.
- Que s'incloguen en els plans d'igualtat un cronograma, les persones responsables i els pressupostos per a dur-los a terme.
- Que s'incloguen en els protocols d'assetjament l'assetjament per orientació sexual, l'assetjament per expressió de gènere, l'assetjament per identitat de gènere, l'assetjament racista i l'assetjament capacitista, tenint en compte que aquestes discriminacions poden intersecar-se de maneres específiques.
- Que es desenvolupen plans de comunicació sobre els protocols d'assetjament per donar-los a conèixer a la comunitat universitària i ajudar a detectar aquestes discriminacions.
- Que les persones encarregades del funcionament dels protocols hi tinguin formació específica, igual que les inspeccions de serveis.
- Que es garantisca un acompanyament, un assessorament jurídic i una atenció psicològica correctes a les persones que han patit assetjament, si ho volen, de manera gratuïta.



**CREUP**

Coordinadora de Representantes de  
Estudiantes de Universidades Públicas

**POSICIONAMENT POLÍTC EN  
MATÈRIA D'IGUALTAT I DIVERSITAT**

- Que totes les universitats desenvolupen protocols d'identitat de gènere.
- Que les universitats facen cursos de formació obligatòria per a tota la comunitat universitària sobre igualtat i diversitat a la universitat.