

POSICIONAMIENTO POLÍTICO EN MATERIA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD



CREUP

Coordinadora de Representantes de
Estudiantes de Universidades Públicas



Diligencia de la Secretaría Ejecutiva que hace constar que le presente posicionamiento fue aprobado en la 66 Asamblea General Ordinaria celebrada el día 28 de noviembre de 2019, con visto bueno de presidencia.

Carolina García Lucas

*Secretaria Ejecutiva en
funciones de la Coordinadora de
Representantes de Estudiantes
de Universidades Públicas*

Pablo Alcaraz Martínez

*Presidente de la Coordinadora
de Representantes de
Estudiantes de Universidades
Públicas*

ÍNDICE

1. Introducción	2
1. Tipos de Discriminaciones en las Universidades	3
1. Violencia de Género y LGTBIfobia	3
2. Racismo	6
3. Capacitismo	7
4. Interseccionalidad	9
2. Políticas de Actuación de las Universidades	10
1. Planes de Igualdad	10
2. Protocolos	10
2.1. Protocolos de Acoso	10
2.2. Protocolos de Identidad de Género	11
3. Guías	12
3.1. Lenguaje	12
3.2. Incorporación de perspectivas antidiscriminatorias	12
4. Cursos	13
3. Demandas a las Universidades e Instituciones Públicas	13



1. Introducción

Las Universidades como administraciones públicas del Estado tienen que velar por un entorno de no discriminación e igualdad ante la ley independientemente de razones de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, según establece el Art. 14 de la Constitución Española.

Si bien es cierto que en materia de Igualdad y Diversidad las Universidades Públicas Españolas están empezando a elaborar e implementar políticas internas, todavía están muy lejos de generar un entorno seguro en el que se garantice la igualdad de oportunidades para toda la Comunidad Universitaria.

Cabe recordar que las mujeres hasta el 8 de marzo de 1910, debido a la Real Orden del Ministerio de Instrucción Pública, no se podían matricular de manera oficial en la Universidad, sino que figuraban como estudiantes privados. Por lo tanto, muchas mujeres para acceder a la enseñanza universitaria se vieron obligadas a hacerse pasar por hombres o a cursar sus estudios de una manera marginalizada en la que nos les dejaban asistir a clase y en la que, finalmente, una vez obtenidos sus títulos, no les dejaban ejercer su profesión. Por otra parte, hay que señalar que debido al pasado colonial español se categorizó a las personas con rasgos fenotípicos diferentes a los occidentales como grupos socialmente inferiores y que esta construcción racial fue avalada desde las Universidades del Estado a partir de investigaciones pseudocientíficas en las que se etiquetaba y clasificaba a las personas racializadas. De igual manera, las personas con discapacidad fueron privadas del acceso a las universidades y fueron sometidas a este etiquetado y clasificación que les constituyó como grupo subalterno. Lo mismo cabe decir de las personas LGTBI, a partir de finales del siglo XIX, siendo objetos de estudio y clasificación desde la medicina y la psicología que les categorizaba como perversos y anómalos.

Es decir, a las mujeres, a las personas racializadas, a las personas con discapacidad y a las personas LGTBI en las universidades se las ha considerado objetos de estudio y no sujetos de conocimiento debido a la privación de acceso a la que han estado sometidas. Por lo que las universidades se han construido teniendo como referencia al varón blanco heterosexual sin diversidad. Así, la inclusión de estos colectivos en las universidades no ha significado que el derecho a la igualdad de oportunidades en la educación se haya garantizado ya que las discriminaciones a estos colectivos han llegado a formar parte de la cultura institucional y se mantienen de diferentes formas.



Por lo tanto, desde CREUP queremos poner en primera línea la consecución de la igualdad de oportunidades en las universidades públicas españolas especialmente desde la representación estudiantil; puesto que entendemos que estas discriminaciones afectan particularmente al estudiantado debido a que somos el colectivo universitario más vulnerable.

1. Tipos de Discriminaciones en las Universidades

1. Violencia de Género y LGTBIfobia

Aunque según el objeto de la Ley Orgánica 1/2004 de Medida de Protección Integral Contra la Violencia de Género se entiende a la Violencia de Género como «manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia»; desde CREUP queremos tratarla desde una manera más amplia tal y como establece el Preámbulo de dicha Ley y la IV Conferencia Mundial de 1995 de la Organización de Naciones Unidas. Así, entendemos la Violencia de Género como «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino o femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre manifestadas en los tres ámbitos básicos de la relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

Como vemos, esta definición solo trata el acoso en el ámbito laboral, incluyendo a las mujeres PAS y PDI, sin embargo, desde CREUP para incluir también a las estudiantes, vamos a hablar de acoso en el entorno académico. Normalmente, entendemos el acoso a las mujeres en el ámbito académico como acoso sexual siendo este «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» según la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Investigadoras en esta temática como Noelia Igareda y Encarna Bodelón hablan de que el 24% de las personas pertenecientes a la Universidad han sufrido acoso sexual. Por otra parte, desde CREUP también vemos necesario hablar de Acoso por Razón de Sexo en el ámbito académico ya que se trata de un Acoso más sutil que está completamente normalizado y que resulta difícil de detectar. Entendemos como Acoso por Razón de Sexo según la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres «cualquier



comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». A título de ejemplo y para que se vea más clara la definición entendemos como Acoso Por Razón de Sexo: asignar a las mujeres un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o su categoría profesional; ignorar comentarios, aportaciones o acciones hechas por las mujeres; utilizar humor sexista; despreciar el trabajo realizado por las mujeres; etc....

De esta forma, podemos observar cómo se produce Acoso Por Razón de Sexo en la Universidad de múltiples formas. Es muy destacable comparar el número de estudiantes mujeres en la Universidad con el número de mujeres en posiciones de poder dentro de ésta. Así, podemos observar que mientras que en el curso 2007/2008 el 61% de las personas tituladas fueron mujeres, en 2015 sólo el 21% de las plazas de cátedra eran ocupadas por mujeres y, actualmente, sólo contamos con 7 rectoras en las Universidades Públicas. Es decir, mientras que la base universitaria está formada en su mayoría por mujeres, los puestos de poder y responsabilidad siguen vetados a éstas, lo que comúnmente se ha llamado «techo de cristal». De esta forma, podemos observar cómo las universidades españolas cuentan con mecanismos de inclusión, pero no con mecanismos de retención que generen entornos de trabajo no hostiles y seguros para las mujeres.

Este «techo de cristal» también viene influido porque todavía recae sobre las mujeres la mayor parte del trabajo doméstico comparándolo con los hombres y, por lo tanto, tienen menos tiempo para dedicarlo a su formación y trabajo profesional mientras que sus compañeros varones tienen una disponibilidad más alta. Por otra parte, las últimas investigaciones están hablando de lo que se ha denominado el «trabajo doméstico universitario». Definiendo éste como tareas invisibles y no remuneradas que no cuentan para promocionar y progresar en la carrera académica como participar en comisiones de distintas materias o dedicar más tiempo a atender al estudiantado.

Además del «techo de cristal» que dificulta el crecimiento académico-laboral de las mujeres, es necesario poner en relieve el perfil del estudiantado en función de la rama de conocimiento. El informe emitido por la Fundación CyD (2016-2017), conforme a la información extraída del Ministerio de Educación Cultura y Deporte, manifiesta que las mujeres son mayoría principalmente en los grados dirigidos a los cuidados y a la formación: formación de docentes de enseñanza infantil (93%), trabajo social y orientación (81.9%), educación (80.7%), enfermería (80.4%), medicina (66.4%). En cambio, la diferencia es considerable, pero a la inversa en la presencia minoritaria de las mujeres en ingenierías y grados tecnológicos, por ejemplo, en Tecnologías de la



información y las comunicaciones (12%), Electrónica y automática (17.4%), Actividades físicas y deportivas (17.9%) o Ingeniería civil y de la edificación (32.4%). Es decir, estos datos demuestran lo arraigados que están todavía los estereotipos de género tanto dentro como fuera de las universidades.

Por otra parte, entendemos como LGTBIfobia, según la Ley 3/2016 de Protección Integral Contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, «el rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGBTI». Así mismo, podemos catalogar las discriminaciones que sufre el Colectivo LGBTI en tres formas de acoso: acoso por orientación sexual, acoso por expresión de género y acoso por identidad de género.

Entendemos el Acoso por orientación sexual como «toda conducta, u otras acciones contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento y/o intimidatorio con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio». A título de ejemplo podríamos entender el acoso por orientación sexual como dirigirse de manera ofensiva a las personas por su orientación sexual; utilizar humor lesbofóbico, bifóbico u homofóbico e ignorar aportaciones o comentarios por motivo de su orientación sexual.

Entendemos el acoso por expresión o identidad de género como «cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado». A título de ejemplo podríamos entender el acoso por expresión o identidad de género como negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres del género con el que no se identifica; expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado o utilizar humor transfóbico o interfóbico.

Así, aunque la mayoría de Comunidades Autónomas del Estado Español cuenten con Leyes LGBTI que garantizan los derechos de las personas LGBTI, la mayoría de universidades públicas no han realizado estudios sobre la situación de este colectivo en la Universidad excepto la Universidad Complutense de Madrid. Así, atendiendo al Estudio sobre Acoso Sexual, Acoso Sexista, Acoso por Orientación Sexual y Acoso por Identidad o Expresión de Género de la Universidad Complutense de Madrid el 54% de las personas LGBTI han sufrido algún tipo de discriminación en la Universidad. Siendo



especialmente vulnerables las personas trans y las personas con géneros no normativos.

Desde CREUP vemos necesaria la eliminación de la violencia de género y la LGTBIfobia en las universidades para conseguir una igualdad de oportunidades real en ella. Para ello, creemos que tenemos que entender la violencia contra las mujeres y contra el colectivo LGTBI como discriminaciones producidas por el mismo marco heteropatriarcal entendiendo el género desde una visión desessentializada, histórica y contingente que nos haga entender a este más allá del binarismo hombre/mujer, masculino/femenino (Butler, 2017). De esta manera, el género y las violencias asociadas al mismo pueden ser entendidos de una manera más amplia, no solo como mecanismo de perpetuación de la histórica desigualdad entre varones y mujeres, sino también como un dispositivo de cierre de fronteras y disidencias de expresiones e identidades de género y orientaciones sexuales no normativas que generan LGTBIfobia. Por lo cual, desde CREUP entendemos que la erradicación de la violencia contra las mujeres en las universidades tiene que tratarse de manera conjunta y no separada con la erradicación de la LGTBIfobia, ya que estas violencias son producidas por el mismo sistema de género.

2. Racismo

A pesar de que España históricamente se ha configurado a través de un pasado colonial no siempre se da cuenta de ello con la atención que se merece. Recordemos que en 1968 se independizó la última colonia española: Guinea Ecuatorial. Circunstancia que incidió en la propia configuración de la población de todo el territorio ya de por sí constituida por una importante diversidad fenotípica, pues cabe recordar que las comunidades pertenecientes a la etnia gitana ya componían la población española desde aproximadamente el siglo X. Todas estas circunstancias encuentran mayor peso cuando, desde diferentes países tanto del continente latinoamericano como de países del este de Europa y del norte de África, llegan a España como consecuencia de diversos conflictos políticos, sociales y económicos que hallaban en sus países, como parte de las migraciones transnacionales que caracterizan el siglo XXI. En consecuencia, la población que habita el territorio español se diversifica aún más incidiendo este escenario en todas las esferas sociales e institucionales como es la educativa. Así, las universidades no dejan de ser entornos donde albergan todas estas idiosincrasias. Todo ello, enfatiza en la necesidad de ver a la comunidad universitaria desde estas líneas históricas con el fin de generar redes adecuadas y equitativas para que el paso del estudiantado por sus aulas sea exenta de violencias y discriminaciones.



El imaginario social de una población hegemónicamente blanca, como observamos, no atiende a la realidad de la composición poblacional y dado que dichos imaginarios pueden llevar a sentidos colectivos que refuerzan el racismo, desde CREUP queremos establecer líneas de cooperación y sensibilización en estos aspectos para toda la comunidad universitaria. Con el fin de poder evidenciar la verdadera vida que se produce, así como establecer mecanismos de intervención y solución ante posibles conflictos.

Es necesario incidir que el racismo no solo atiende a la discriminación de una persona por su color de piel sino que este recae sobre personas racializadas, como se ha afirmado desde los colectivos antirracistas: no es una categoría que defina a las personas por sus rasgos físicos en relación a su lugar de origen, sino una manera de referirnos a los cuerpos que sufren la violencia racista que puede partir de las instituciones y los estados, así como de la sociedad como tal y la forma de relacionarnos. Va más allá del fenotipo, incluye también el acento, idioma, la religión y las costumbres. Todo ello hará que un cuerpo racializado esté en distinta posición que el de un cuerpo blanco.

Así, racismo es un concepto complejo cuyo significado se configura a partir de la clasificación de grupos humanos en categorías jerárquicas que han sido construidas socialmente. Esta clasificación social se asienta en el concepto de raza, que enfatiza las diferencias biológicas y fenotípicas (color de la piel, rasgos físicos, características del pelo, aspectos morfológicos) entre las personas. Y, la debida atención a esta compleja red de circunstancias es necesaria dado que, intersecan con otras realidades como el género o la clase social, incidiendo en la vulnerabilidad social del o la estudiante.

Por ende, desde CREUP se pretende partir de una atención específica a cada una de las situaciones sociales que una persona pueda encarnar, pero siempre poniéndolas en línea con la compleja red que puede atravesar una situación de vulnerabilidad desde la cual se pueda ejercer violencia por parte del mismo estudiantado, el profesorado y otros agentes pertenecientes a la comunidad universitaria.

3. Capacitismo

La convivencia de múltiples culturas ha generado a lo largo de la historia gran diversidad de creencias, valores y costumbres a partir de los que se ha desarrollado la forma de pensar respecto de nuestra sociedad. Aun con la diversidad cultural actual, en la mayoría de casos se proyectan todavía ideas y actitudes tradicionales hacia las personas con discapacidad, basadas en un orden social desigual y que no valoraba las diferencias humanas positivamente. Lo cual resulta especialmente dañino al



proyectarse en el concepto social de la discapacidad, o peor, cuando se asocia incluso a la identidad de las propias personas con discapacidad.

Podemos decir, de este modo, que el capacitismo es una construcción social que se ha establecido sobre la idea general de que la funcionalidad o las habilidades son definitorias del ser humano y su utilidad para la sociedad bajo unos estándares de normalidad. Por lo que para las personas con discapacidad no podía aceptarse o entenderse una vida en los mismos términos que los del resto de la humanidad por no encajar en ese concepto de normalidad. La discapacidad ha sido, de este modo, definida como atributo negativo con frecuencia, lo que se ha traducido en numerosas barreras. Es decir, el capacitismo constituye una forma de discriminación ideológica y material que va dirigida hacia las personas con discapacidad, a las que se considera discapacitadas. Se refiere a los prejuicios y los estereotipos que llevan a menospreciar a las personas en relación a las distintas condiciones o características en las que pueda expresarse la diversidad humana respecto a su funcionalidad o capacidad, plasmándose también en leyes y estructuras materiales de tipo arquitectónico o urbanístico, cognitivo o de comunicación.

La discapacidad se puede explicar también como una forma de discriminación, en la línea de otras ya reconocidas como es el caso del género, la etnia, la edad o la orientación sexual, entre otras. Incluso, hay que considerar las posibles intersecciones que en ocasiones confluyen. En este contexto es donde hay que entender que los bajos resultados en desarrollo y calidad de vida de la población con discapacidad son en su gran parte resultado de un diseño social capacitista e incoherente con la diversidad inherente a la condición humana. No es extraño, por tanto, que personas con o sin discapacidad vean en la discapacidad una razón para esperar menos de ellas, no mostrar una actitud positiva, segregarlas, o incluso sentir aversión. Es el resultado lógico de una construcción histórica basada en la discriminación.

De acuerdo a esto, debemos situar como prioridad la definición del problema social de la inclusión del estudiantado con discapacidad y otras necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) en las universidades. Para lo que hay que considerar que el derecho a la educación de las personas con discapacidad está recogido en el artículo 24 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD), un tratado internacional de derechos humanos con vigencia en España desde el año 2008. Por consiguiente, existe la obligación de su cumplimiento y todos los órganos competentes e instancias públicas deberían trabajar en esa dirección.



El desarrollo social de estudiantes con discapacidad y su participación en la vida pública forma parte del propio derecho a una educación inclusiva, pero la educación inclusiva constituye actualmente un reto para que nuestro sistema educativo sea verdaderamente coherente con la realidad social, justo y de calidad, entendiendo que se trata de un proceso que debe implicar todos los niveles de educación y que presenta una fuerte proyección social.

En las sucesivas Declaraciones que sirvieron para definir el Espacio Europeo de Educación Superior, se incluye la denominada «dimensión social». A partir de 2007 se insiste especialmente en su necesidad, como vía para promover y posibilitar la cohesión social y la reducción de desigualdades en el ámbito de las universidades. De manera que el estudiantado que accede, participa y culmina esta etapa educativa debería ser, en todos sus niveles, representativo de la propia diversidad de las sociedades europeas. Y, por consiguiente, formalizar un compromiso para realizar esfuerzos orientados a facilitar los servicios adecuados, crear itinerarios de aprendizaje más flexibles, tanto para el acceso como a lo largo del periodo de permanencia, y ampliar la participación sobre la base de la igualdad de oportunidades.

De esta manera, este posicionamiento refleja claras conexiones con el de responsabilidad pública, en tanto que por ejemplo se define a las universidades como agentes determinantes en la garantía de la igualdad de oportunidades. Así como con el de Aprendizaje Centrado en el Estudiante, que constituiría la base con la que implementar la educación inclusiva. De esta forma, las universidades también tienen el deber de trabajar firmemente en el abordaje y superación de las barreras que siguen condicionando a los grupos históricamente excluidos, segregados e infra representados.

4. Interseccionalidad

Aunque hayamos hecho un análisis de las diferentes estructuras de opresión de manera separada para facilitar un mayor entendimiento y diagnóstico, desde CREUP creemos que es necesario tener una mirada interseccional a la hora de abordar las políticas públicas en materia de igualdad y diversidad. Esto se debe a que entendemos que el género, la orientación sexual, la etnia, la raza, la clase y la discapacidad se interrelacionan de maneras específicas.

Sin embargo, las Universidades Públicas del Estado Español no suelen aplicar esta mirada. Encontramos una clara separación entre la Igualdad, que únicamente incluye la igualdad entre mujeres y hombres, y la diversidad, que incluye a personas LGTBI, personas con discapacidad y personas racializadas pero tratando a estos colectivos de



manera separada. Así, vemos necesaria la unión y el trabajo conjunto dentro de las diferentes áreas para asegurarnos que las personas que se encuentran dentro de la intersección de varias opresiones queden incluidas en las políticas públicas y no sufran violencia institucional.

2. Políticas de Actuación de las Universidades

Las Universidades Públicas Españolas cuentan con varios ejes de actuación para la consecución de la igualdad en la universidad. A continuación, vamos a desarrollar un pequeño diagnóstico de las actuaciones principales que se llevan a cabo.

1. Planes de Igualdad

Según el Art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, las administraciones públicas del Estado y, por tanto, las Universidades tienen que desarrollar Planes de Igualdad. En estos Planes de Igualdad se establecerán los motivos a alcanzar en materia de promoción y la igualdad de trato de oportunidades.

Así, las Universidades Públicas en sus Planes de Igualdad realizan un diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la Universidad y establecen una serie de objetivos para acabar con las discriminaciones que encuentran. Sin embargo, en la mayoría de los Planes de Igualdad de las Universidades, en los objetivos, no encontramos un cronograma, responsables y presupuesto para llevarlos a cabo por lo que la gran mayoría de los objetivos no se cumplen y las discriminaciones a las mujeres persisten.

Por otra parte, estos Planes de Igualdad sólo incluyen a las mujeres, por lo que el resto de colectivos no suelen contar con diagnósticos y objetivos marcados para alcanzar la igualdad.

2. Protocolos

2.1. Protocolos de Acoso

Según el Art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, las Administraciones Públicas del Estado y, por tanto, las Universidades Públicas están obligadas a tener Protocolos de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo.



Sin embargo, aunque la mayoría de Universidades cuenten con Protocolos de Acoso, siguiendo el estudio realizado por Pikara Magazine sobre Acoso en la Universidad, podemos observar que el número de denuncias realizado es ínfimo. Al contrario de lo que podríamos pensar en un primer momento, un número bajo de denuncias por acoso no significa que no haya acoso en la universidad, sino que no se están estableciendo los mecanismos adecuados de denuncia en el que se garantice en el procedimiento un entorno seguro para la persona denunciante. Es decir, las universidades están desatendiendo el acoso que ocurre bajo su tutela y, por lo tanto, las personas que han vivido situaciones de acoso no confían en que la universidad les vaya a respaldar y a dar un trato adecuado y, de esta forma, no denuncian.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que los procedimientos de denuncia de los protocolos de acoso son sumamente tediosos y largos y pueden producir en las personas denunciantes procesos de victimización secundaria en el que tienen que contar una y otra vez la situación de acoso vivida y esperar a que se resuelvan los procedimientos sin un acompañamiento correcto y apoyo por parte de la universidad. Estas situaciones provocan en las personas denunciantes una situación de desgaste emocional que desincentiva a que nuevas personas quieran recurrir a ese procedimiento.

También hay que señalar que algunos protocolos de acoso de las universidades sólo actúan en el ámbito laboral por lo que dejan al estudiantado fuera de su tutela produciendo en él una situación de extrema vulnerabilidad al no estar protegido.

Como vemos, por Ley, las universidades públicas sólo están obligadas a tener protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso Por Razón de Sexo, sin embargo, creemos necesario tal y como apuntan las Leyes LGTBI de las Comunidades Autónomas incluir también el Acoso por Orientación Sexual y el Acoso por Identidad y Expresión de Género; además de integrar el Acoso Racista y el Acoso Capacitista. Sólo de esta forma se podrá garantizar el derecho de igualdad de oportunidades y velar por un entorno de no discriminación.

2.2. Protocolos de Identidad de Género

Algunas Universidades Públicas están empezando a implementar Protocolos de Identidad de Género que garanticen el cambio de nombre a las personas trans en los documentos administrativos y un tratamiento adecuado a su identidad de género. De esta forma, se garantiza que las personas trans puedan ser nombradas por su nombre sentido, aunque no hayan cambiado el sexo en el registro civil y hayan obtenido el DNI. Hay que tener en cuenta que según la Ley 3/2015, del 15 de marzo, de la rectificación



registral de la mención relativa al sexo de las personas, para registrar de manera oficial el cambio de sexo, se establece la obligatoriedad del diagnóstico de disforia de género que debe ir acompañado de un tratamiento durante dos años «para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado», tratamiento que habitualmente consiste en una hormonación. Este proceso resulta extremadamente largo para las personas trans que ven su identidad de género no reconocida institucionalmente además de que les deja en una situación de extrema vulnerabilidad al sufrir un cuestionamiento constante de su nombre y, por tanto, de su identidad de género. Por otra parte, no todas las personas trans quieren pasar por un proceso de hormonación para solicitar el cambio de nombre.

Así, desde CREUP creemos que todas las Universidades Públicas deberían implementar Protocolos de Identidad de Género para garantizar a las personas trans un tratamiento adecuado a su identidad de género, protegerlas institucionalmente y velar por un entorno de no discriminación en la universidad.

3. Guías

3.1. Lenguaje

La mayoría de Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Públicas del Estado Español han desarrollado Guías para la utilización de un Lenguaje No Sexista. Desde CREUP entendemos que el lenguaje construye realidades y es necesario un uso adecuado para no seguir ejerciendo y reproduciendo discursos discriminatorios. Sin embargo, estos Guías no se presentan a la Comunidad Universitaria para garantizar su incorporación por lo que en la mayoría de los casos no hay una aplicación verdadera ni siquiera en los organismos de gobierno de las universidades. Por otra parte, creemos necesario que las Guías de Lenguaje incorporen también una perspectiva antirracista y anticapacitista para velar por un entorno no discriminatorio para todas las personas pertenecientes a la Comunidad Universitaria.

3.2. Incorporación de perspectivas antidiscriminatorias

Algunas Universidades cuentan con Guías que incorporan perspectivas antidiscriminatorias, sin embargo, al igual que ocurre con las Guías de Lenguaje, no se garantiza que la Comunidad Universitaria vaya a realizar esta incorporación ya que no ha habido una formación específica a personal y a estudiantes.



4. Cursos

Las universidades cuentan con una multiplicidad de cursos formativos de una gran cantidad de temáticas que incluyen la igualdad y la diversidad. Sin embargo, asistir a estos cursos depende de la predisposición de cada persona y, por lo tanto, esto no garantiza que toda la Comunidad Universitaria integre una perspectiva no discriminatoria. Por tanto, desde CREUP pensamos que es necesario hacer cursos básicos obligatorios y gratuitos para toda la Comunidad Universitaria que garanticen una incorporación de una perspectiva antidiscriminatoria en las Universidades.

3. Demandas a las Universidades e Instituciones Públicas

Con el fin de asegurar la correcta inclusión de toda la comunidad universitaria...

- Que se desarrollen estudios de la situación en la universidad de las mujeres las personas LGTBI, las personas racializadas y las personas con discapacidad para realizar un buen diagnóstico, con la finalidad de que se desarrollen planes de actuación.
- Agilizar los procedimientos de acoso.
- Que se aumente el presupuesto y las personas responsables de las temáticas de igualdad y diversidad en la universidad para que éstas sean una prioridad.
- Que las diferentes áreas de la igualdad y la diversidad trabajen conjuntamente para que se incorpore una perspectiva interseccional en las políticas públicas.
- que en los planes de igualdad se incluya a las personas LGTBI, a las personas racializadas y a las personas con discapacidad.
- Que en los planes de igualdad se incluya cronograma, responsables y presupuestos para llevarlos a cabo.
- Que en los protocolos de acoso se incluyan el acoso por orientación sexual, acoso por expresión de género, acoso por identidad de género, acoso racista y acoso capacitista teniendo en cuenta que estas discriminaciones pueden intersecar de maneras específicas.
- Que se desarrollen planes de comunicación sobre los protocolos de acoso para darlos a conocer a la comunidad universitaria y ayudar a detectar estas discriminaciones.
- Que las personas encargadas del funcionamiento de los protocolos tengan formación específica igual que las inspecciones de servicios.



- Que se garantice un correcto acompañamiento, asesoramiento jurídico y atención psicológica a las personas que han sufrido acoso, si ellas quieren, de manera gratuita.
- Que todas las universidades desarrollen Protocolos de Identidad de Género.
- Que las universidades den cursos de formación obligatoria a toda la comunidad universitaria sobre igualdad y diversidad en la universidad.
- Que las Instituciones Públicas garanticen una correcta aplicación de las medidas que demandamos a las Universidades, poniendo a disposición del Sistema Universitario una correcta financiación para adaptar las Universidades a las necesidades de las personas vulnerables.
- Que las Instituciones Públicas, sea del Estado o de la Comunidad Autónoma, dispongan de una plantilla pública de personal que pueda atender las necesidades específicas de apoyo educativo, como intérpretes de Lengua de Signos, para que el estudiantado no se vea incapaz de poder cursar sus estudios superiores debido a la falta de este personal.
- Que las Universidades y las Instituciones trabajen de manera conjunta con los organismos en defensa de colectivos vulnerables para realizar formaciones y analizar la situación del Sistema Universitario.