

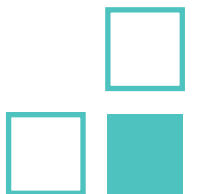
UNIVERSIDADES SOCIALMENTE COMPROMETIDAS

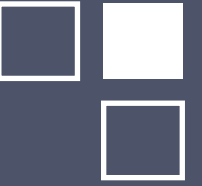
¿Cuál es su papel ante los retos sociales?



ÍNDICE

0. Introducción	3
1. Compromiso con la igualdad	7
2. Medidas contra la discriminación y el acoso	13
3. Acciones que promueven la inclusión	24
4. Promoción de la salud	34
5. Anexo	39





0

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS DE LA PUBLICACIÓN

Universidades socialmente comprometidas: ¿cuál es su papel ante los retos sociales?

es un análisis realizado por la Fundación CYD que pone en valor la implicación de las universidades españolas en retos sociales como el compromiso con la igualdad, las medidas contra la discriminación y el acoso, las acciones que promueven la inclusión y la promoción de la salud. El estudio parte de una encuesta que profundiza en diferentes iniciativas destacadas de las universidades que mejor nivel de desempeño obtienen en estos asuntos.

Con este estudio, la Fundación CYD da a conocer cómo las universidades responden a cuestiones de relevancia para nuestra sociedad y **comparte iniciativas destacadas de cinco universidades que pueden ser un ejemplo e inspirar a la sociedad**, reconociendo su labor para contribuir al avance social.

METODOLOGÍA Y FICHA TÉCNICA

En este informe se presentan los principales resultados de una encuesta sobre compromiso social realizada a las universidades españolas que **han contestado hasta 74 universidades: 46 públicas y 28 privadas**. A nivel metodológico, se han utilizado los datos del cuestionario, asignando cada ítem a uno de los cuatro bloques temáticos: igualdad, medidas contra la discriminación y el acoso, medidas para la inclusión y promoción de la salud y el bienestar.

De las preguntas iniciales, se han considerado aquellas con mayor calidad de respuesta para el recuento del cómputo final, asignando una puntuación de 0 si la respuesta de la universidad era negativa, o de 1 en el caso de reportar una respuesta positiva. Asimismo, algunos ítems han sido ponderados, teniendo en cuenta si los servicios especificados en la pregunta cubrían en mayor o menor medida la proporción de la comunidad universitaria (1 punto si cubre a toda la comunidad universitaria, 0'5 puntos si cubre sólo a algunos colectivos de ésta y 0 puntos si no cubre a ningún colectivo).

Así pues, la máxima puntuación establecida ha sido la de 44 puntos: 9 puntos en igualdad, 15 puntos en discriminación y acoso, 17 puntos en inclusión, y 3 en promoción de la salud y el bienestar.

En cuanto a la identificación de las universidades más destacadas, se ha hecho una primera selección a partir de las 5 mejores puntuaciones obtenidas (44, 43, 42, 41 y 40 puntos), correspondientes a 13 universidades. A continuación, se ha realizado una búsqueda de los contenidos y las características que estas universidades facilitan en sus páginas web sobre las medidas que promueven en los ámbitos objeto de análisis, eligiendo aquellas más representativas. Finalmente, bajo esta premisa, **se han considerado las medidas de las universidades: Autónoma de Madrid, Sevilla, Lleida, Málaga, y Zaragoza**.

CONCLUSIONES

En este informe se han sintetizado los principales resultados de los datos aportados por las universidades españolas en la encuesta sobre compromiso social, organizada en cuatro bloques: compromiso con la igualdad, medidas contra la discriminación y el acoso, acciones que promueven la inclusión y promoción de la salud. Además, se ha hecho una revisión de las principales iniciativas, para cada bloque temático, que cinco de ellas promueven.

Compromiso con la igualdad. Las políticas de igualdad de género están presentes en las universidades, que disponen de comités o responsables de diversidad e igualdad. Entre las principales acciones que se realizan en este ámbito nos encontramos con: sensibilización, comunicación y formación (94,4%), velar por una participación y representación equilibrada en la comunidad universitaria (91,67%), disminuir las desigualdades en el acceso al puesto (90,28%) y promover medias de conciliación (88,89%).

En cuanto a las acciones llevadas a cabo por las universidades seleccionadas, se destacan la *Auditoría Retributiva*, de la Universidad Autónoma de Madrid; el *programa de radio “iRadiando Igualdad”*, de la Universidad de Sevilla; las *políticas en red*, de la Universitat de Lleida; el *Repositorio Científico de Igualdad de Género*, de la Universidad de Málaga; además del *Proyecto Pioneras*, de la Universidad de Zaragoza.

Medidas contra la discriminación y el acoso.

Cerca del 95% de las universidades implanta políticas en este ámbito. Entre las principales medidas se encuentran: acciones contra el acoso sexual y por razón de sexo (98,57%), contra el acoso laboral (90%) y por razón de orientación, identidad sexual o expresión de género (88,57%). En el conjunto de las universidades españolas se reportaron un total de 428 denuncias por discriminación o acoso. Un 95,95% de universidades cuenta con un canal para denunciar situaciones de acoso o discriminaciones, que en el 92,96% es online y en el 63,38% de los casos es anónimo.

Respecto al protocolo que se inicia por estas denuncias, cerca de un 42% realiza investigaciones internas y un 32% da asistencia psicológica al/la denunciante, realiza una investigación interna y lo pone en conocimiento de autoridades policiales. Como resultado de las denuncias por acoso y discriminación, el 39,13% de las universidades privadas y el 17,86% de las universidades públicas han abierto expediente disciplinario o sancionado a algún profesional del área docente, derivando, en el 14,86% de las universidades, en la extinción de la relación profesional.

Por su parte, el 26,09% de las universidades públicas y el 17,86% de las privadas han sancionado o expulsado a algún alumno tras una denuncia de acoso o discriminación. En cuanto a las acciones llevadas a cabo por las universidades se resaltan el *Protocolo para la Prevención, Detección e Intervención ante Situaciones de Violencia Sexual, por Razón de Sexo, de Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género*, así como el *Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de discriminación por origen étnico, racial, religioso u*

otros, de la Universidad Autónoma de Madrid; la *Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato*, de la Universidad de Sevilla; el *Plan de abordaje de las violencias sexuales y LGTBfóbicas en las fiestas de los campus*, de la Universitat de Lleida; la *campanya de concienciació “No dejes la violencia en visto”*, de la Universidad de Málaga; y que los *Puntos Violeta*, de la Universidad de Zaragoza.

Acciones que promueven la inclusión.

El 1,48% de los alumnos y el 1,98% de los empleados en la universidad son personas con discapacidad. La mayoría de las universidades (87,84%) fomenta la incorporación de profesores y empleados con discapacidad. En el caso de las privadas, un 68,18% contrata a personas con discapacidad a través de centros especiales de trabajo (CET). El fomento de la matriculación de estudiantes también es importante en este punto, con un 94% de universidades aplicando estas medidas.

La mayoría de las universidades públicas aplica exención de tasas, y tanto públicas como privadas, en su mayoría, dan apoyo personal y técnico. Respecto a las becas otorgadas por las universidades, un 83,3% las ofrece en caso de situación económica desfavorable, un 72,73% para situaciones sobrevenidas y un 50% por necesidades específicas por discapacidad. En cuanto a las acciones llevadas a cabo por las universidades se subrayan la *Adaptación de las bibliotecas de la universidad*, de la Universidad Autónoma de Madrid; el *Programa de Promoción de la Autonomía en Viviendas Inclusivas*, de la Universidad de Sevilla; la iniciativa “*Aules Contra la Pobreza*”, de la Universitat de Lleida; el *Título Propio de Técnico Auxiliar en Entornos Culturales*, de la Universidad de Málaga; y la *participación en el Proyecto Europeo ADIM: Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado*, de la Universidad de Zaragoza.

Promoción de la salud. En cuanto a salud sexual y reproductiva, el 41,89% de los alumnos tiene acceso a servicios de este tipo. Y respecto a la salud mental, el 75,86% de la comunidad universitaria tiene acceso a recursos de apoyo. El 80,43% de las universidades públicas y el 67,8% de las universidades privadas dirigen este servicio a todos los colectivos.

Con relación a la promoción de hábitos saludables: el 87,84% de la comunidad universitaria tiene acceso a las instalaciones deportivas, el 73,13% a opciones de menús veganos y vegetarianos y el 65,76% a dietas adaptadas para personas con celiaquía, colesterol o dirigidas a deportistas. En cuanto a las acciones llevadas a cabo por las universidades, cabe destacar el *programa Unialimenta*, de la Universidad Autónoma de Madrid; el *Servicio de Actividades Deportivas*, de la Universidad de Sevilla; la participación en diversas alianzas, de la Universitat de Lleida; el *Primer Plan para la Prevención de la Conducta Suicida*, de la Universidad de Málaga; así como la *encuesta de salud mental junto con el análisis de redes sociales*, de la Universidad de Zaragoza.





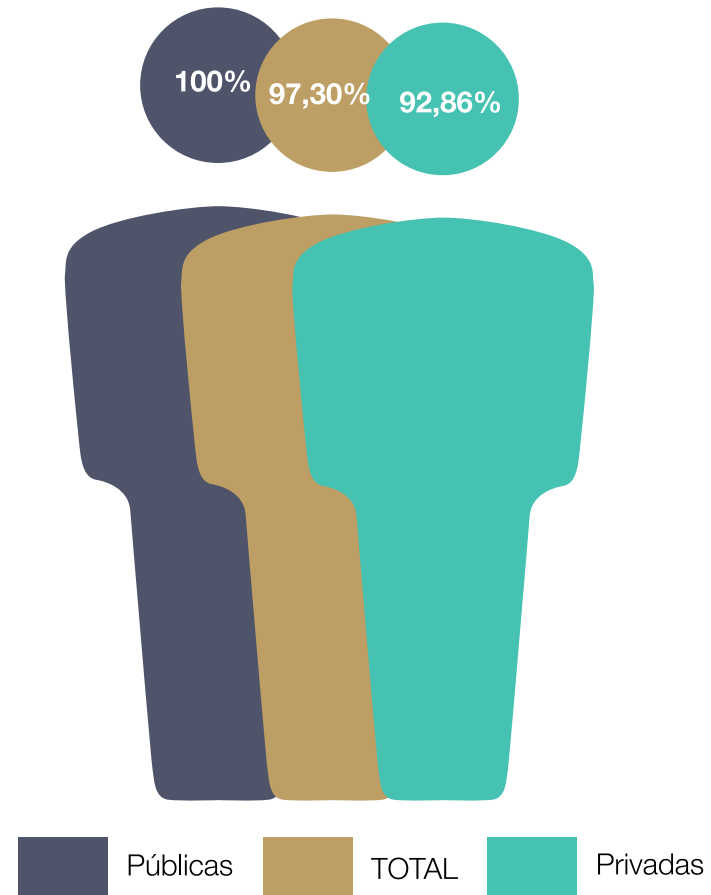
1

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

1. ¿Cuántas universidades españolas incorporan políticas de igualdad de género?

La gran mayoría de universidades españolas incorpora políticas de género y el **97,30%** dispone de comités o responsables de diversidad e igualdad.

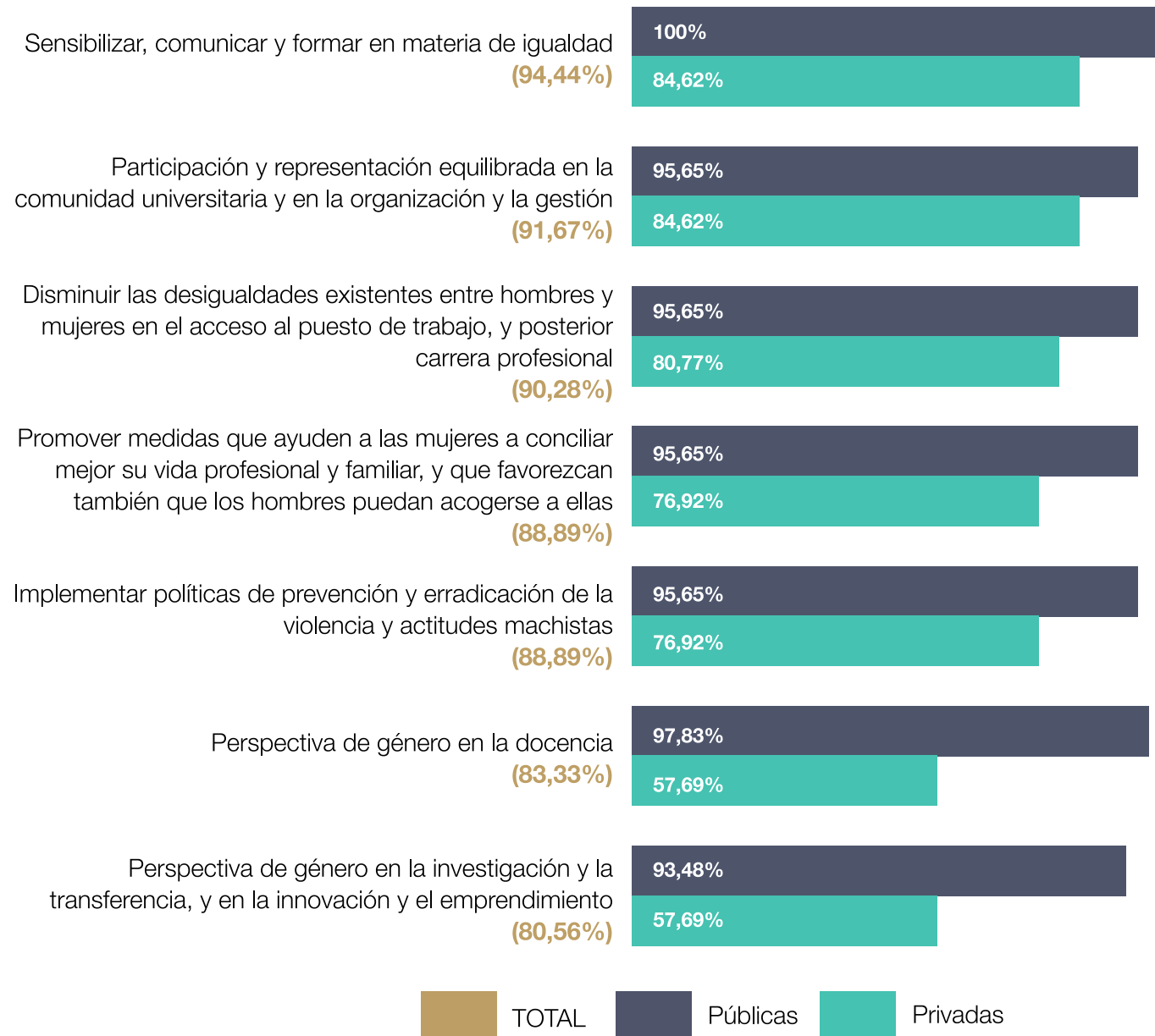
Gráfico 1.



2. ¿En qué consisten las acciones de igualdad de género?

Las principales acciones que realizan las universidades son: sensibilizar, comunicar y formar (94,4%), velar por una participación y representación equilibrada en la comunidad universitaria (91,67%), disminuir las desigualdades en el acceso al puesto (90,28%), y promover medidas de conciliación (88,89%), entre otras.

Gráfico 2.



COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Las universidades adoptan diferentes estrategias para promover la transversalidad de género en todas sus vertientes, para contribuir así a una sociedad más justa e igualitaria.

Estas intervenciones se focalizan en diferentes ejes, siendo los principales: la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de **políticas y planes de Igualdad; la divulgación y sensibilización** en materia de igualdad; la promoción de la **docencia, investigación e innovación** con perspectiva de género, la formación y asesoramiento a colectivos y/u órganos de la universidad y el fomento de la **conciliación y corresponsabilidad**.

A continuación se presentan diferentes actuaciones o ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo por distintas universidades, para ilustrar su compromiso con la promoción y garantía de los principios de igualdad.

Auditoría retributiva (2023) de la **Universidad Autónoma de Madrid (UAM)**. Este estudio, realizado por la Unidad de Igualdad de Género de la universidad, identifica y mide las brechas salariales de género existentes en la universidad, con el objetivo de garantizar el principio de igualdad salarial (o de remuneración).

En el informe se destaca que en la universidad pública existen brechas salariales, a pesar de que los salarios base y los complementos están fijados por ley, ya que existen factores externos que condicionan el reparto desigual de los ingresos entre hombres y mujeres, como la desigualdad de acceso al empleo público, el abandono temporal de trabajo y la segregación horizontal y vertical, entre otros. Se analizan aspectos relacionados con la antigüedad, las categorías profesionales del personal y los complementos, y se concluye que el personal técnico de gestión, administración y servicios (PTGAS) está constituido por más mujeres que hombres, mientras que en el caso del personal docente y de investigación es al revés, y que existen brechas

en los complementos que ponen de manifiesto que los hombres inician su carrera investigadora antes, alcanzando primero la antigüedad y sus correspondientes trienios y quinquenios. Además, existen brechas por rama de conocimiento: ciencias de la salud es la rama más feminizada y en la que se evidencia mayor brecha salarial de género, entre los resultados más significativo.

Programa de radio “iRadiando Igualdad” de la **Universidad de Sevilla (US)**, que se enmarca en la iniciativa universitaria RadiUS, una radio universitaria que tiene por objetivo reflejar y dinamizar los entresijos de la vida académica y social de la comunidad universitaria. Desde la Unidad para la Igualdad se creó un programa propio para analizar y visibilizar aspectos sobre la realidad de la igualdad y dar respuesta a algunas preguntas: *¿Cómo estamos de igualdad en la US?; ¿Realmente somos iguales mujeres y hombres? y ¿Las relaciones en la US son de respeto a la dignidad de todas las personas, aunque seamos diversas?*

El programa, que ya va por la sexta temporada, se estructura en diferentes apartados, con entrevistas a mujeres de la comunidad universitaria que destacan por promover una sociedad más igualitaria, se presentan trabajos y tesis doctorales en los que se ha incorporado la perspectiva de género, se realizan debates y conversaciones acerca de temas relacionados con la igualdad, la sexualidad, el medioambiente y otros temas vinculados.

Políticas en red de la **Universitat de Lleida (UdL)**. La unidad de Igualdad y Diversidades, que cuenta con el eje igualdad de género Dolors Piera, pone de relieve la importancia de trabajar de manera conjunta y colaborativa con otros equipos interdisciplinarios que conforman las unidades de igualdad de las universidades, y con otras comisiones y grupos de trabajo para compartir experiencias y crear sinergias, y generar así mejores resultados en pro de la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de manera transversal en la universidad. La unidad de Igualdad y Diversidades,

a través de Igualdad de género Dolors Piera, participa en el Campus Iberus, la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, el CRUE Sostenibilitat, la Xarxa Vives d'Universitats y la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU). Esta última, merece una mención especial, ya que fue el Centre d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones Dolors Piera quien asumió su coordinación y gestión desde su creación (en noviembre de 2009) hasta septiembre de 2018, cuando la unidad de igualdad de la Universitat de València (UV) tomó el relieve. Esta red tiene como finalidad informar sobre las actividades en materia de igualdad de oportunidades de las diferentes universidades, así como asesorar y facilitar recursos digitales desde su plataforma.

Repositorio científico de Igualdad de Género creado por la **Universidad de Málaga (UMA).**

Este repositorio, que podemos encontrar en el apartado de “Unidad de Igualdad”, recoge todo el listado de grupos y proyectos de investigación, investigadores e investigadoras y el conjunto de estudios, tesis y TFM con especialización en género.

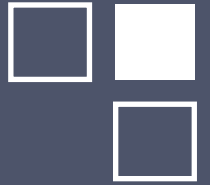
En cuanto a su funcionamiento, está organizado en torno a un buscador que localiza distintos términos (nombres, áreas de conocimiento o palabras clave) relativos a los ámbitos de Igualdad de género y de Diversidad LGTBI.

Proyecto Pioneras de la **Universidad de Zaragoza (Unizar),**

una web del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social dentro del marco del proyecto *Sin género de dudas*, quiere visibilizar a las primeras mujeres que se incorporaron al sistema universitario español en las primeras décadas del siglo XX, frente a las dificultades y convencionalismos de la época, en un contexto donde las mujeres matriculadas solo representaban el 2% (en 1920).

El proyecto, de carácter vivo y abierto, está constituido por una línea de tiempo en la que encontramos todas las licenciadas en orden cronológico desde el 1911 hasta el 1949, un directorio con la misma información, pero por orden alfabético, y un apartado de “disciplinas”, para consultar las pioneras según la especialidad en la que se licenciaron.





2

MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

3. ¿Cuántas universidades implementan políticas contra la discriminación y acoso, y en qué consisten?

Cerca del **95%** de las universidades implementa políticas contra la discriminación y el acoso. Las acciones contra el acoso sexual y por razón de sexo (**98,57%**), contra el acoso laboral (**90%**) y por razón de orientación, identidad sexual o expresión de género (**88,57%**); las principales medidas.

Gráfico 3.

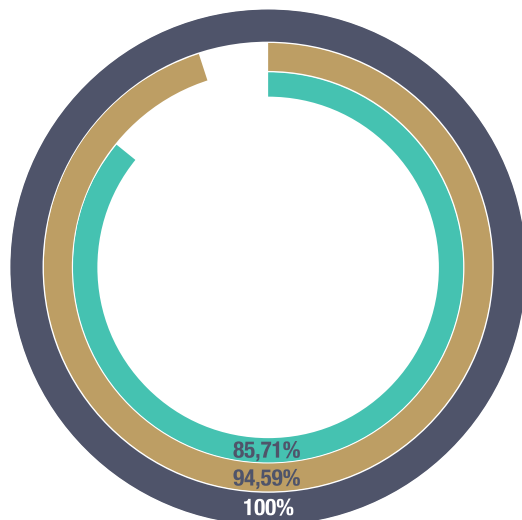
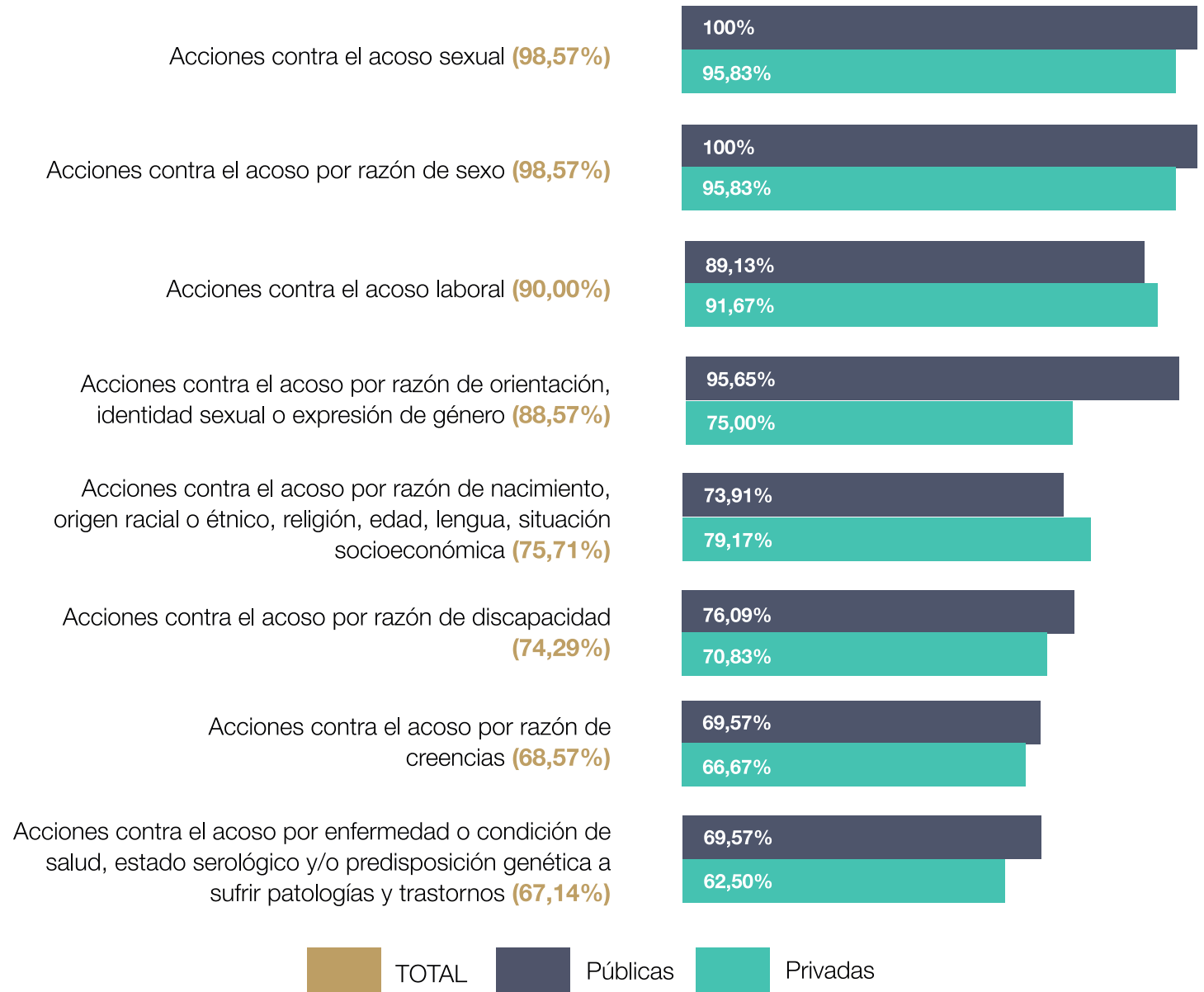


Gráfico 4.

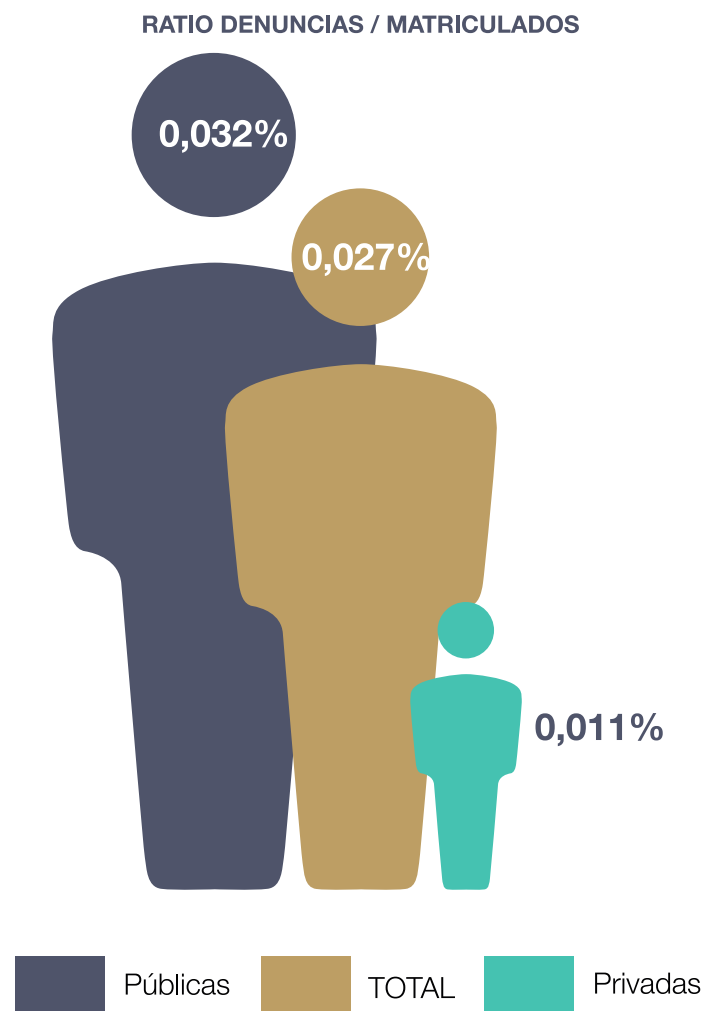


4. ¿Cuántas denuncias por discriminación y acoso han recibido las universidades durante el curso 2022-2023?

En el curso 2022-2023 hubo **428** denuncias en total: **384** en las universidades públicas y **44** en las privadas.

La ratio de denuncias en las universidades españolas por el total de alumnos matriculados en el curso **2022-2023 (1.595.077)** fue de **0,027%**. En las públicas representa un porcentaje de **0,032%** y en las privadas de **0,011%**.

Gráfico 5.



Número de alumnos matriculados en total: 1.595.077 alumnos matriculados curso 2022-2023.

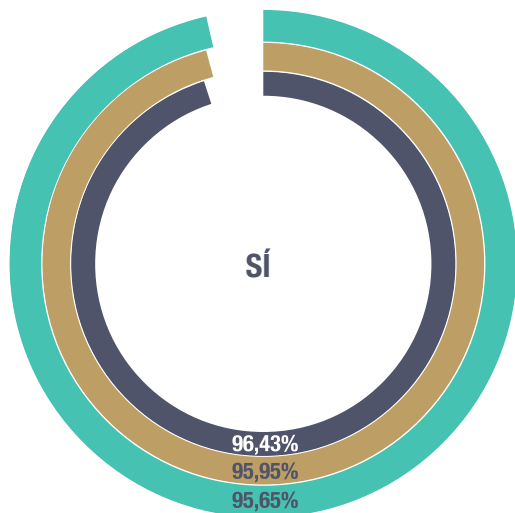
Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Secretaría General de Universidades.

5. ¿La universidad cuenta con un canal para denunciar situaciones de acoso o discriminaciones?

En el curso 2022-2023 hubo **428 denuncias por discriminación y acoso**. La gran mayoría de universidades (**95,95%**) cuenta con un canal para denunciar situaciones de acoso o discriminaciones, que en el **63,38%** es anónimo.

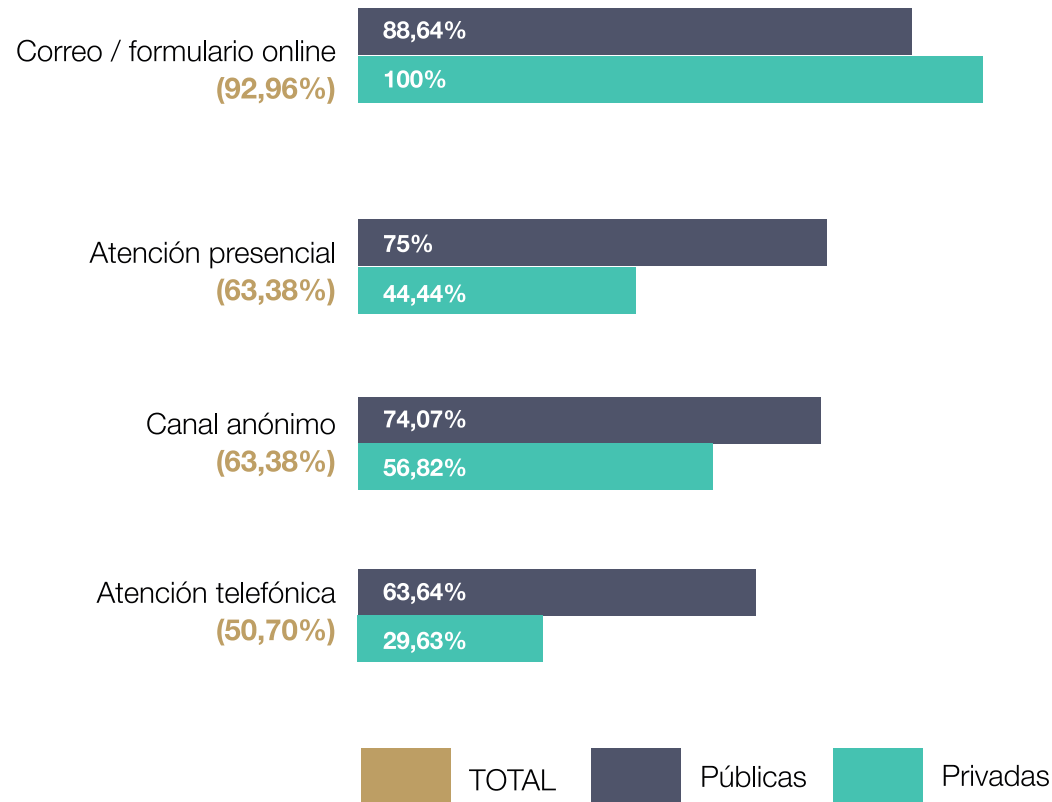
El **75%** de las universidades públicas ofrece atención presencial a las personas que denuncian.

Gráfico 6.

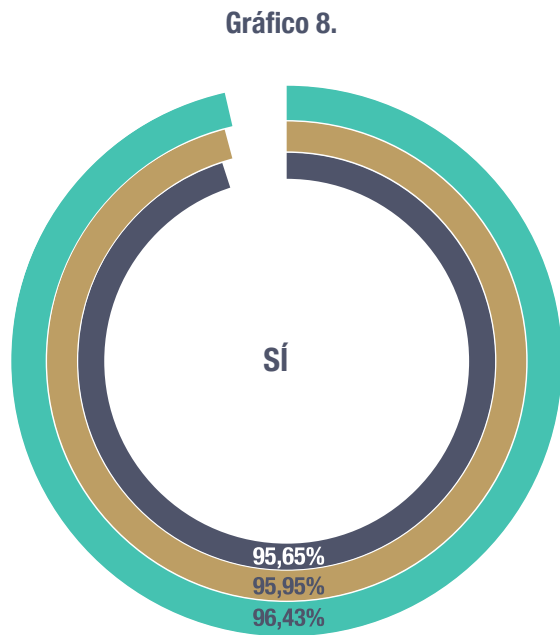


6. ¿Cómo es el canal de denuncias?

Gráfico 7.



7. ¿La universidad cuenta con protocolo denuncias por acoso o discriminación?



8. ¿Qué acciones se llevan a cabo ante denuncias por acoso o discriminación?

Cerca del **96%** de las universidades cuenta con protocolos de denuncias por acoso o discriminación, cerca de un **42%** realiza investigaciones internas y un **32%** da asistencia psicológica al/la denunciante, se realiza una investigación interna y lo pone en conocimiento de autoridades policiales.

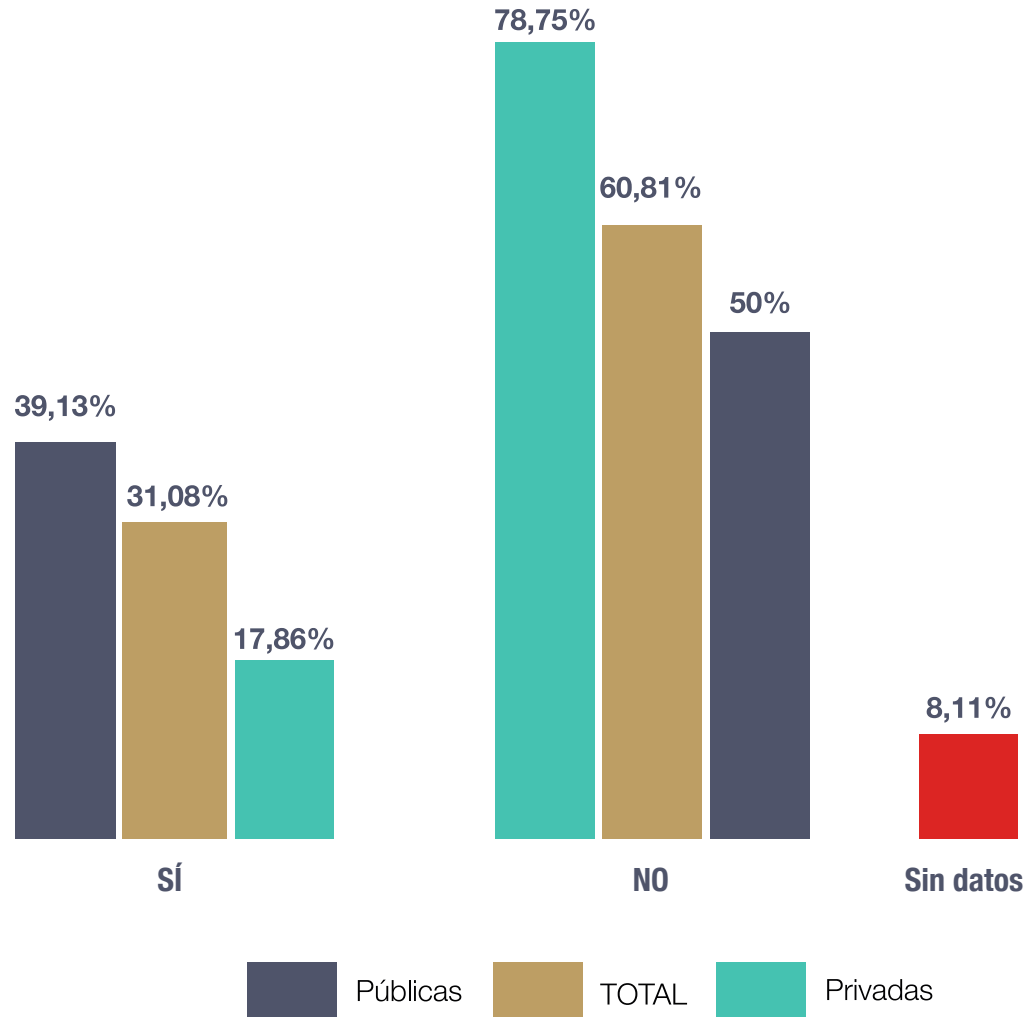
Gráfico 9.



9. ¿Han abierto expediente disciplinario o sancionado a algún profesional del área docente de su universidad que haya sido denunciado por acoso o discriminación?

El **39,13%** de las universidades privadas y el **17,86%** de las universidades públicas han abierto expediente disciplinario o sancionado a algún profesional del área docente tras una denuncia por acoso y discriminación.

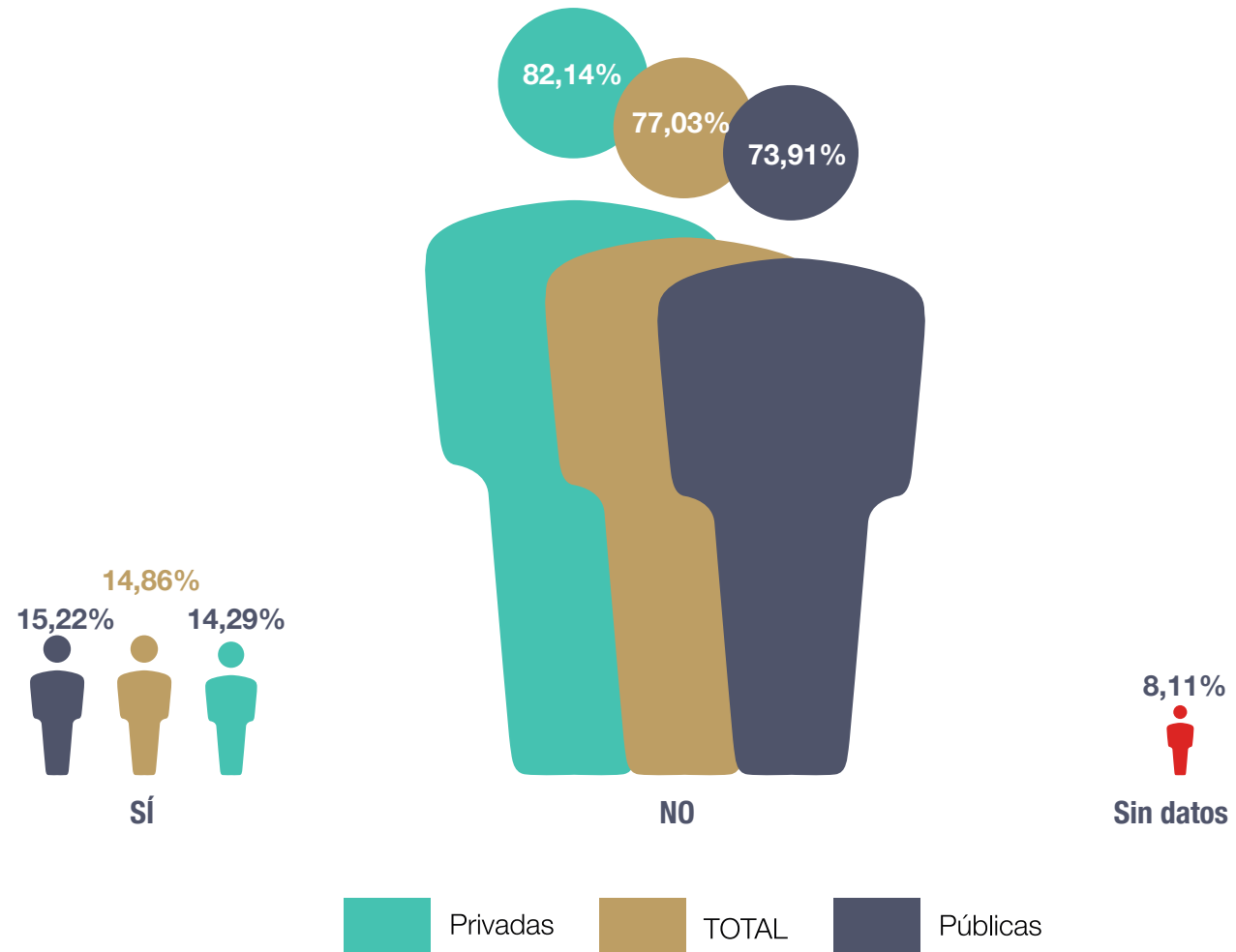
Gráfico 10.



10. ¿Han extinguido la relación profesional con algún profesional del área docente de su universidad que haya sido denunciado por acoso o discriminación?

El **15,22%** de las universidades públicas y el **14,29%** de las universidades privadas han extinguido la relación profesional con algún profesional del área docente tras una denuncia por acoso o discriminación.

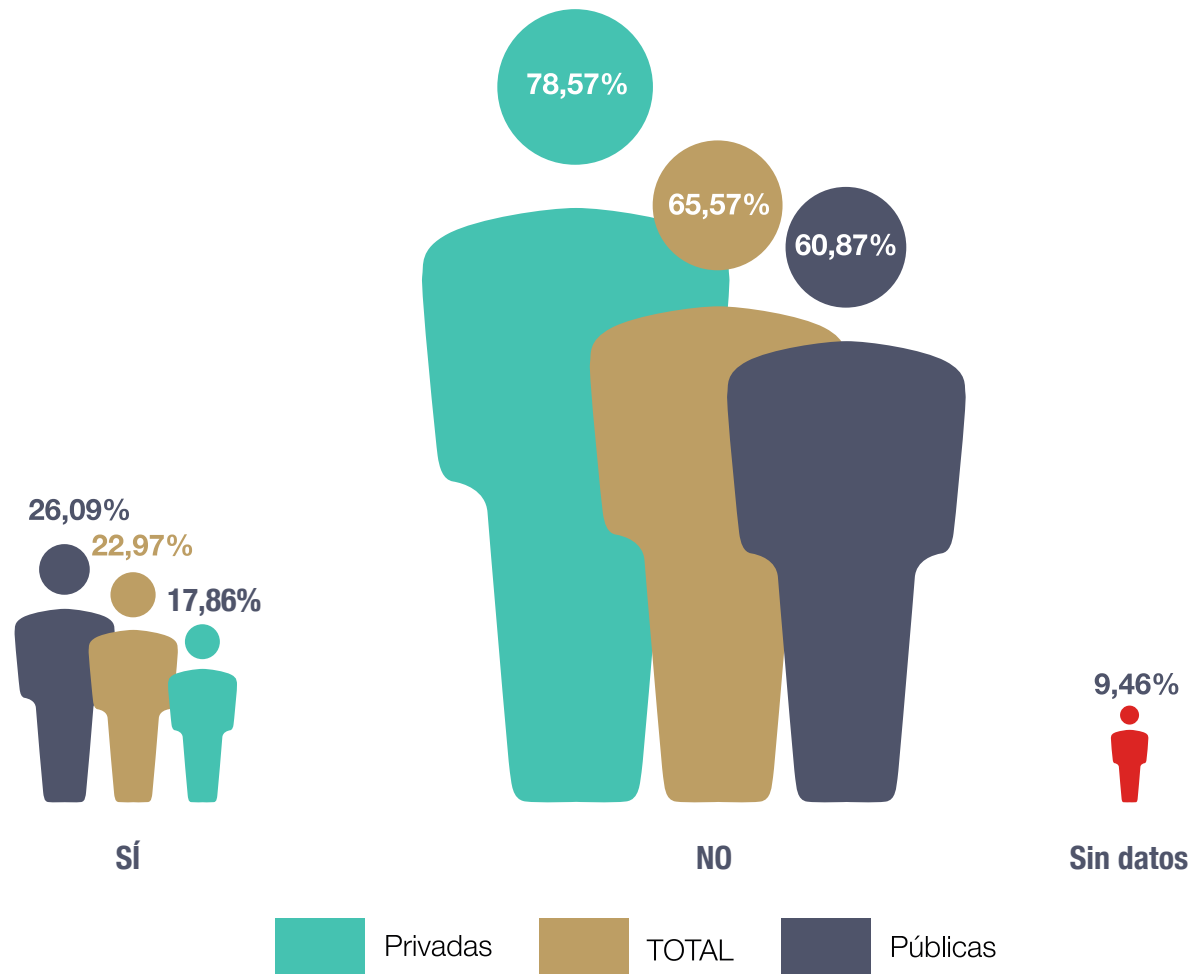
Gráfico 11.



11. ¿Han sancionado o expulsado a algún alumno/a que haya sido denunciado/a por acoso o discriminación?

El **26,09%** de las universidades públicas y el **17,86%** de las privadas han sancionado o expulsado a algún alumno tras una denuncia de acoso o discriminación.

Gráfico 12.



MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

Por lo que se refiere al conjunto de intervenciones y acciones para la prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso y discriminación en el ámbito universitario, observamos que, a nivel formal, las universidades adoptan una política de Tolerancia Cero ante cualquier tipo de violencia.

De forma generalizada se contemplan medidas de sensibilización, información, prevención y formación, y acciones relacionadas con los procedimientos de detección y actuación con mediación, procedimientos disciplinarios y cautelares y apoyo y asesoramiento a la víctima.

A continuación, se presentan actuaciones llevadas a cabo por distintas universidades que tienen por objetivo garantizar y promover una cultura de respeto y convivencia en la comunidad universitaria.

La **Universidad Autónoma de Madrid (UAM)**, actualiza el Protocolo para la Prevención, Detección e Intervención ante Situaciones de Violencia Sexual, por Razón de Sexo, de Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género para adaptarlo a la Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual. Además, ha aprobado el Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de discriminación por origen étnico, racial, religioso u otros.

En el primero se contempla el uso de indicadores cuantitativos (recuento de ocasiones en las que el protocolo se ha activado, porcentaje de intervenciones consideradas pertinente, tiempo transcurrido entre la activación y la finalización de las actuaciones, y porcentaje de intervenciones que han finalizado durante el curso) y cualitativos (encuestas de satisfacción y de conocimiento del Protocolo y entrevistas a grupos focales). Además, en su página web, dos infografías informan del funcionamiento de estos protocolos y facilitan un contacto para las personas que hayan vivido o presenciado situaciones de acoso.

Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato de la Universidad de Sevilla (US). La Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato de la Universidad de Sevilla (US) es una red de personas, que incluye representantes del PTGAS y PDI de cada centro, tiene formación en convivencia y buen trato (realizan una formación específica) y está disponible para toda la comunidad universitaria. La red trabaja en coordinación con la *Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención (SEPRUS)* con el objetivo de promover relaciones saludables y llevan a cabo distintas funciones, como: informar y sensibilizar sobre convivencia, acoso y violencia de género; atender y asistir a personas en estos temas; conocer y derivar a los recursos y procedimientos adecuados; acompañar en distintos procesos; iniciar mediaciones de conflictos y participar en la Red de Voluntariado para la Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia de Género.

Plan de abordaje de las violencias sexuales y LGTBIfóbicas en las fiestas de los campus de la UdL de la Universitat de Lleida (UdL). Esta actuación, impulsada por el vicerrectorado de Compromiso social, igualdad y cooperación, a través del Centre Dolors Piera en colaboración con la entidad *Creación Positiva*, pone el foco en las fiestas y actividades lúdicas que forman parte de la vida académica del estudiantado fuera de la universidad.

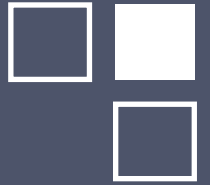
El plan engloba los cuatro ejes de actuación: prevención, detección, atención y recuperación, y se constituye como una herramienta para dejar patente la respuesta institucional unitaria de rechazo y la tolerancia cero a cualquier manifestación de discriminación o desigualdad, para garantizar así el desarrollo de fiestas como espacios seguros, igualitarios y libres de sexismo, discriminaciones, violencias sexuales y LGTBIfobia. En el ámbito de la diversidad sexual y de género, desde el curso académico 22-23, la UdL oferta un curso de Postgrado pionero en Cataluña y en el ámbito estatal.

Se trata del **Postgrado en políticas LGBTI en la gestión pública** organizado conjuntamente con el Departamento de Igualdad y Feminismos y la Escuela de Administración Pública de la Generalitat de Cataluña.

Campaña de concienciación “No dejes la violencia en visto”, realizada conjuntamente por la **Universidad de Málaga (UMA)** y el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga. La iniciativa tiene por finalidad sensibilizar y denunciar el arraigo y normalización de la violencia machista a través de los nuevos canales digitales de comunicación entre la población joven. La intervención se basa en una campaña de street marketing llevada a cabo en los baños de las facultades de la universidad de Málaga, con mensajes dobles en los espejos, uno que presenta el acto o conducta violenta y el otro, que, mediante un grafiti lo tacha y plantea una respuesta a esta agresión. Además, la página web incluye un glosario con términos clave y una encuesta de participación, para compartir y visibilizar experiencias propias de violencia.

Puntos Violeta de la **Universidad de Zaragoza (Unizar)**, promovidos por el Ministerio de Igualdad para brindar información e implicar a toda la sociedad en la lucha contra la violencia machista. Destaca, como elemento diferenciador, su carácter itinerante. La universidad ha creado un calendario con la localización de estos puntos en las distintas escuelas y facultades para fomentar la accesibilidad y que toda la comunidad universitaria sepa dónde acudir en caso de necesitar ayuda de la *Oficina de prevención y Respuesta ante el Acoso (OPRA)*, el órgano responsable de coordinar y centralizar todo el conjunto de trámites relacionados con quejas o denuncias sobre casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.





3 ACCIONES QUE PROMUEVEN LA INCLUSIÓN

12. Número y porcentaje de estudiantes y empleados con discapacidad en las universidades españolas

El **1,48%** de los alumnos y el **1,98%** de los empleados en la universidad son personas con discapacidad.

Cuadro 1.

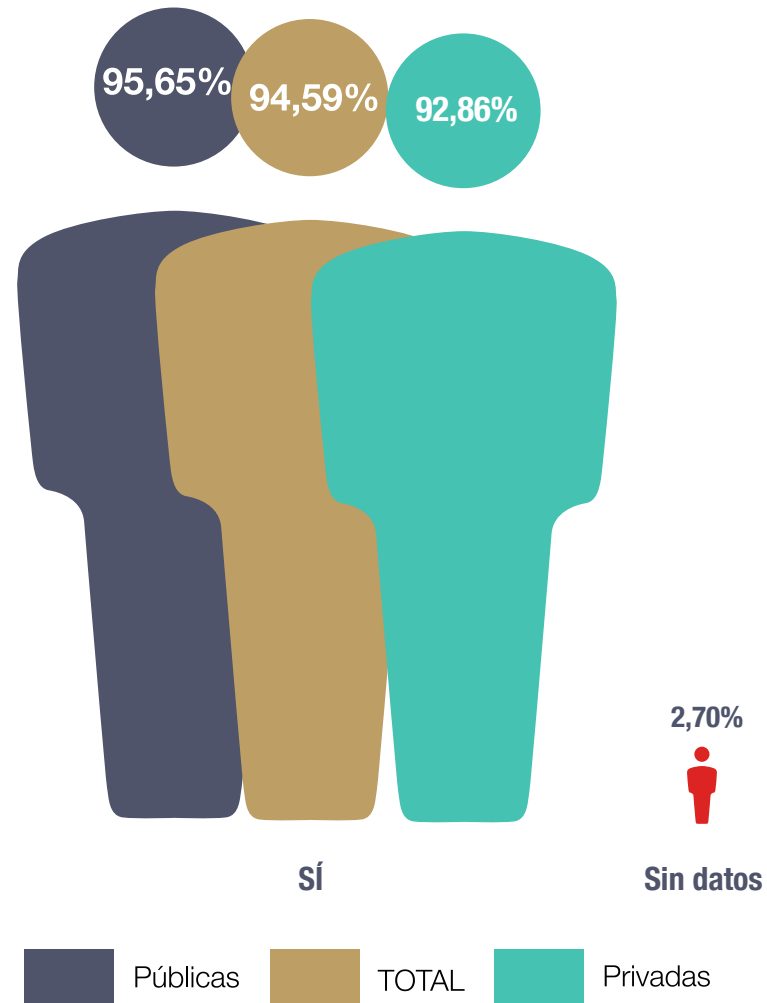
	% de estudiantes con discapacidad	Estudiantes con discapacidad	% de empleados con discapacidad	Número de empleados con discapacidad
TOTAL	1,48%	22.967	1,98%	2.674
Público presencial	1,27%	10.680	1,97%	2.263
Privado presencial	1,56%	969	2,00%	305
A Distancia	5,00%	11.318	2,00%	106

Elaboración propia con datos sobre estudiantes de grado, máster y doctorado y PDI y PAS del curso 2021-2022 con discapacidad aportados por las universidades y procedentes de la Estadística de estudiantes y la Estadística de personal de las universidades, Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

13. ¿Cuentan con medidas o programas para fomentar la matriculación en grados, másteres y doctorados de estudiantes con discapacidad?

Más del **94%** de las universidades cuenta con medidas para fomentar la matriculación de estudiantes con discapacidad en grados, másteres y doctorados.

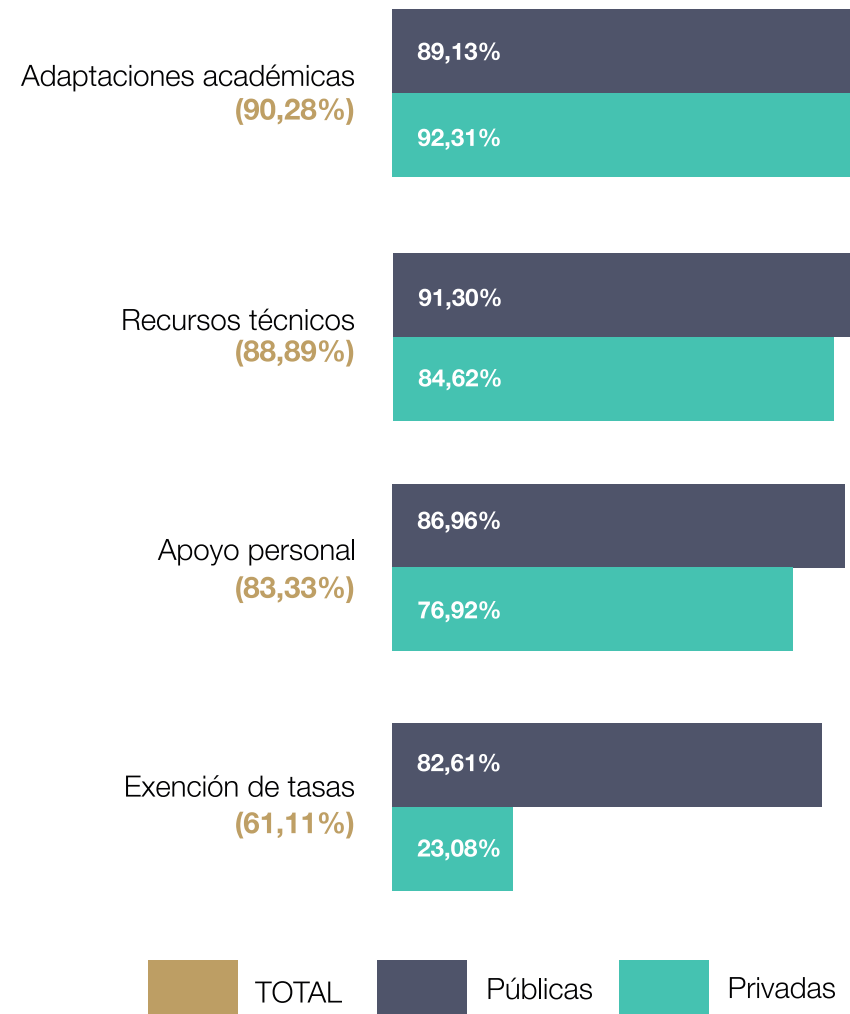
Gráfico 13.



14. ¿Qué medidas aplican?

La mayoría de las universidades públicas aplican exención de tasas, y tanto públicas y privadas, en su mayoría, dan a los estudiantes con discapacidad apoyo personal, técnico, así como adaptaciones académicas.

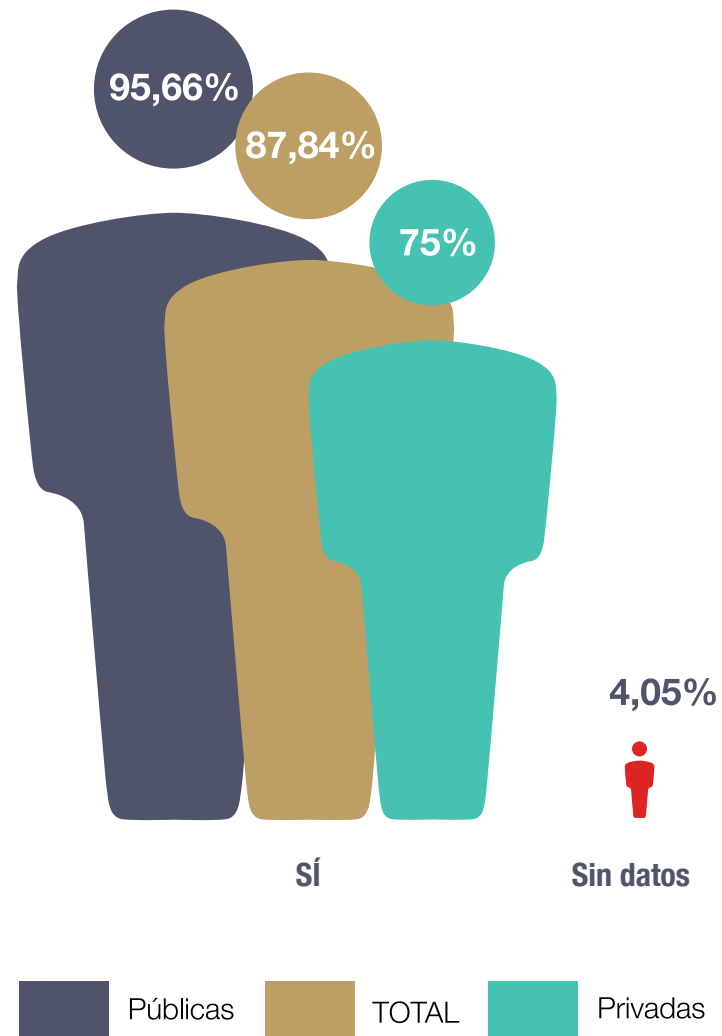
Gráfico 14.



15. ¿Cuentan con medidas o programas para fomentar la incorporación laboral en la universidad de personal PDI y/o PAS con discapacidad?

La mayoría de las universidades (**87,84%**) fomenta la incorporación de profesores y empleados con discapacidad.

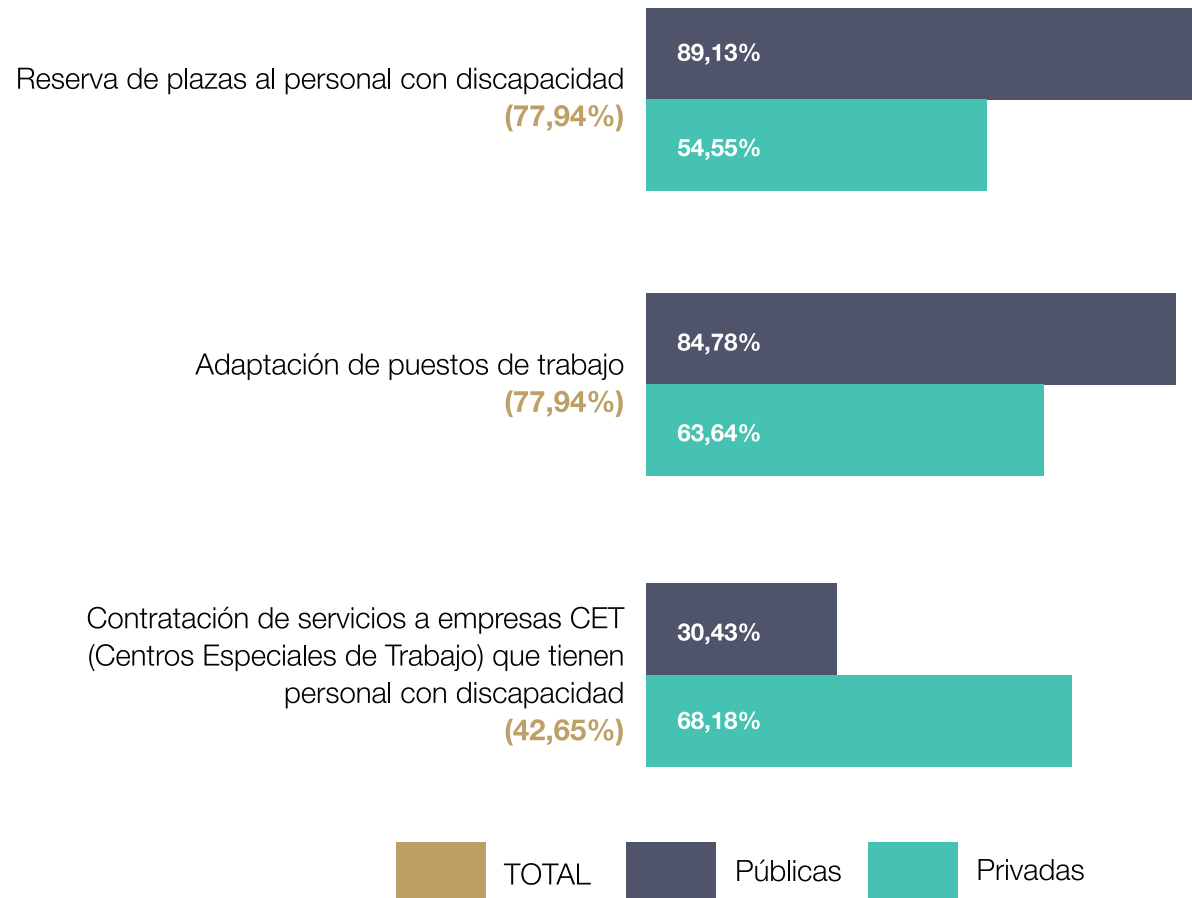
Gráfico 15.



16. ¿Qué medidas aplican?

La gran mayoría de las universidades públicas (**89,13%**) reserva plazas laborales para personas con discapacidad. En el caso de las privadas, en su mayoría (**68,18%**), contratan a personas con discapacidad a través de centros especiales de trabajo (CET).

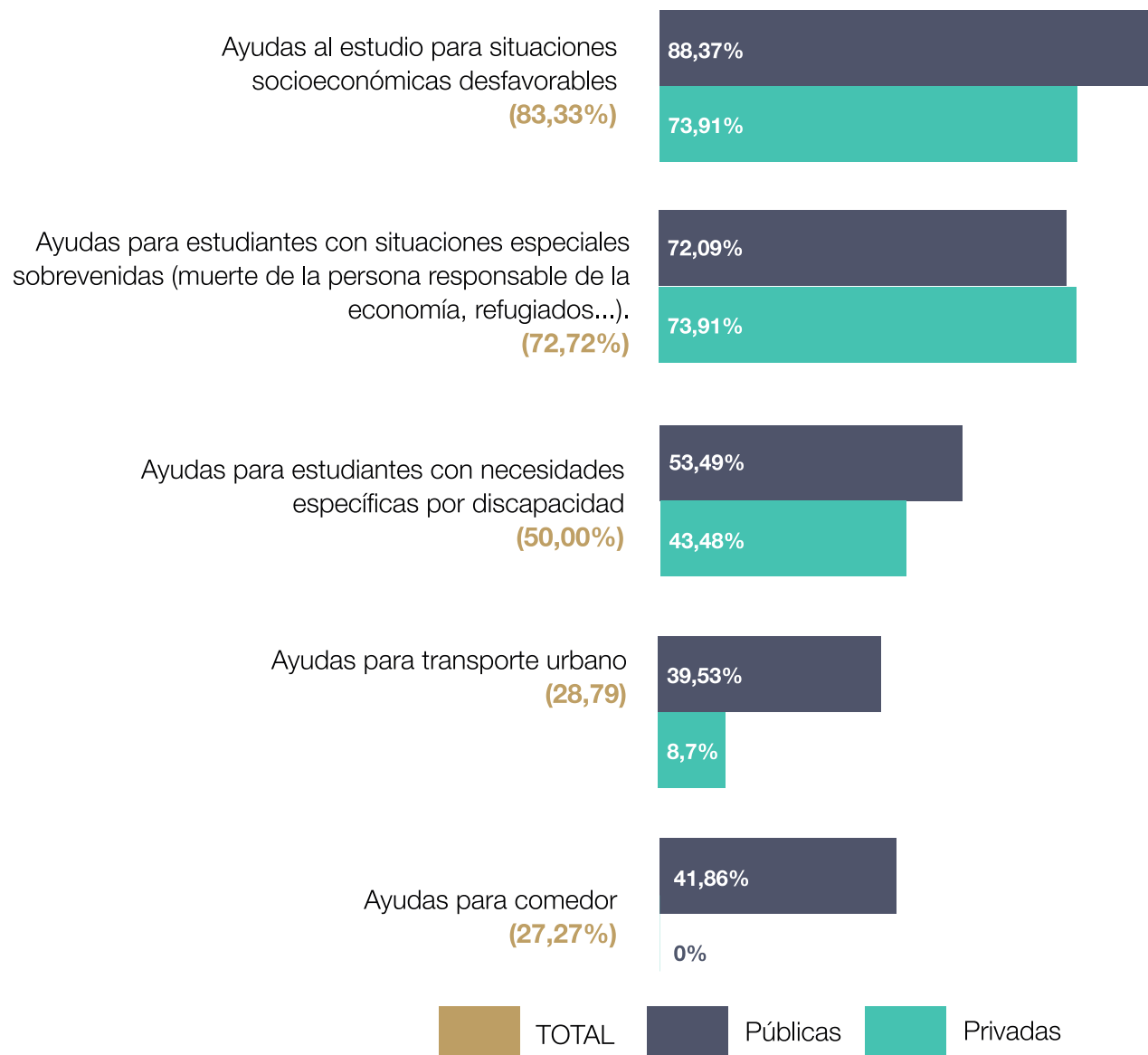
Gráfico 16.



17. ¿Qué ayudas facilitan las universidades a su alumnado?

La mayoría de las universidades ofrece ayudas especiales a los alumnos en caso de situaciones económicas desfavorables **(83,3%)**, en caso de situaciones especiales sobrevenidas **(72,73%)** y por necesidades específicas por discapacidad **(50%)**.

Gráfico 17.



ACCIONES QUE PROMUEVEN LA INCLUSIÓN

Las universidades españolas han hecho avances importantes en términos de inclusión, atendiendo la diversidad de los miembros de la comunidad universitaria y teniendo en cuenta sus condiciones físicas, psicológicas y sociales. A ello se suma una tarea de sensibilización al respecto desde un punto de vista pedagógico, cubriendo la necesidad de formar al personal docente para que sus clases sean inclusivas y respetuosas con la diversidad que caracteriza a la universidad.

A continuación, se muestran iniciativas destacadas de diferentes universidades españolas, que tienen en cuenta temas como la inclusión de las personas con discapacidad, las personas con bajos recursos y el respeto a la diversidad sexual y de género.

Un ejemplo de buenas prácticas en este caso lo encontramos en la **Universidad Autónoma de Madrid (UAM)**, que ha llevado a cabo una **adaptación de las bibliotecas** de la universidad para que éstas sean accesibles a todos los estudiantes. En todas ellas se han instalado puestos adaptados con hardware específico como carcasas para teclado, mesas ajustables, impresora de braille y ratón de bola; así como software específico, contando con programas como Quickbraille, Jaws o Dragon Naturally Speaking. Algunos de estos programas informáticos son de pago, y se facilita el acceso gratuito a personas con discapacidad. Además, los usuarios con una discapacidad igual o superior al 33% gozan del doble de préstamos para poder devolver sus libros.

Muchas universidades están generando diferentes programas para promover la autonomía entre sus alumnos con discapacidad. Un buen ejemplo de ello es la **Universidad de Sevilla (US)**, que en el curso 2023-2024 ha llevado a cabo la 6ª edición del **Programa de Promoción de la Autonomía en Viviendas Inclusivas (ConvivamUS)**, que facilita el acceso

a once viviendas compartidas por dos personas, con la presencia de estudiantes colaboradores que facilitan la mediación y la convivencia en estos espacios. Las viviendas se ofrecen a precios accesibles para el alumnado, que además se pueden acoger a una beca que sufraga parcialmente los gastos. La iniciativa da cabida también a otros colectivos como las víctimas de violencia de género o la pertenencia a colectivos con bajos ingresos. Todas las plazas que se ofertaron en el curso 2023-2024 han sido cubiertas y la demanda de plazas ha superado a la oferta. Los estudiantes que participan en el programa son acompañados por la Unidad de Atención a Estudiantes con Discapacidad y personal de la Unidad de Psicología Aplicada (UPA).

Respecto a la lucha contra la pobreza, la **Universitat de Lleida (UdL)** puso en marcha en el curso 2014-2015 la iniciativa **“Aules contra la pobreza”**, que pretende llevar a las aulas universitarias la concienciación sobre la cooperación al desarrollo, la justicia social, la solidaridad, la pobreza, las desigualdades y los derechos humanos. La explicación genérica en que se abordan las

causas, efectos y lucha contra la pobreza se complementa con una parte práctica que analiza las acciones transformadoras que pueden desarrollar los estudiantes en su futuro ámbito profesional. Para ello se colabora con el profesorado para poder adaptar esta parte específica a la respectiva materia y se convierte en una parte evaluable de la asignatura. Entre las actividades que se han organizado en el marco de este proyecto constan: la invitación a expertos para reflexionar con el grupo clase, visitas a entidades que trabajan en estos temas, proyecciones de documentales, proyectos conjuntos y talleres a cargo de ONGs. Cada curso académico se suma más profesorado al proyecto, incrementando así el número de estudiantes que se forman dentro del mismo.

La **Universidad de Málaga (UMA)** ha sido pionera en la introducción de estudios que potencian la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, con la creación el año 2017 del **Título Propio de Técnico Auxiliar en Entornos Culturales**, gratuito para el alumnado y patrocinado por la Fundación ONCE.

Es el único curso en España con estas características y ha sido reconocido internacionalmente en la Exposición Universal de Dubai. En el título participan instituciones culturales como los museos del Prado, el Thyssen, el Reina Sofía e instituciones internacionales. También cuentan con la colaboración de artistas, galeristas, críticos de arte, que imparten talleres prácticos a los alumnos. Dado que el título incluye la realización de prácticas, supone la primera puerta al mundo laboral para muchos de los alumnos.

La **Universidad de Zaragoza (Unizar)** participa en el **Proyecto Europeo ADIM “Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado”**, junto a otras 7 universidades públicas y 16 empresas de España y Portugal. Se trata de un proyecto financiado por la Unión Europea que busca mejorar el respeto y la inclusión en ámbitos laborales de lesbianas, gays, bisexuales, trans y otras personas pertenecientes a las llamadas minorías sexuales -como intersexuales, asexuales o personas de géneros no binarios- incluidos

bajo las siglas LGBTQ+. En la línea de este proyecto, la Universidad de Zaragoza creó una campaña semanal de divulgación en redes sociales “*Miércoles diversos*”, que da a conocer diferentes términos, expresiones, y datos y que ayuden a entender la sociedad como un espacio diverso. La Universidad de Zaragoza ha sido una de las primeras universidades españolas en aprobar un Procedimiento de atención a personas trans e intersexuales, que permite el cambio de nombre legal y el cambio de nombre de uso común en los procedimientos administrativos propios de la universidad.





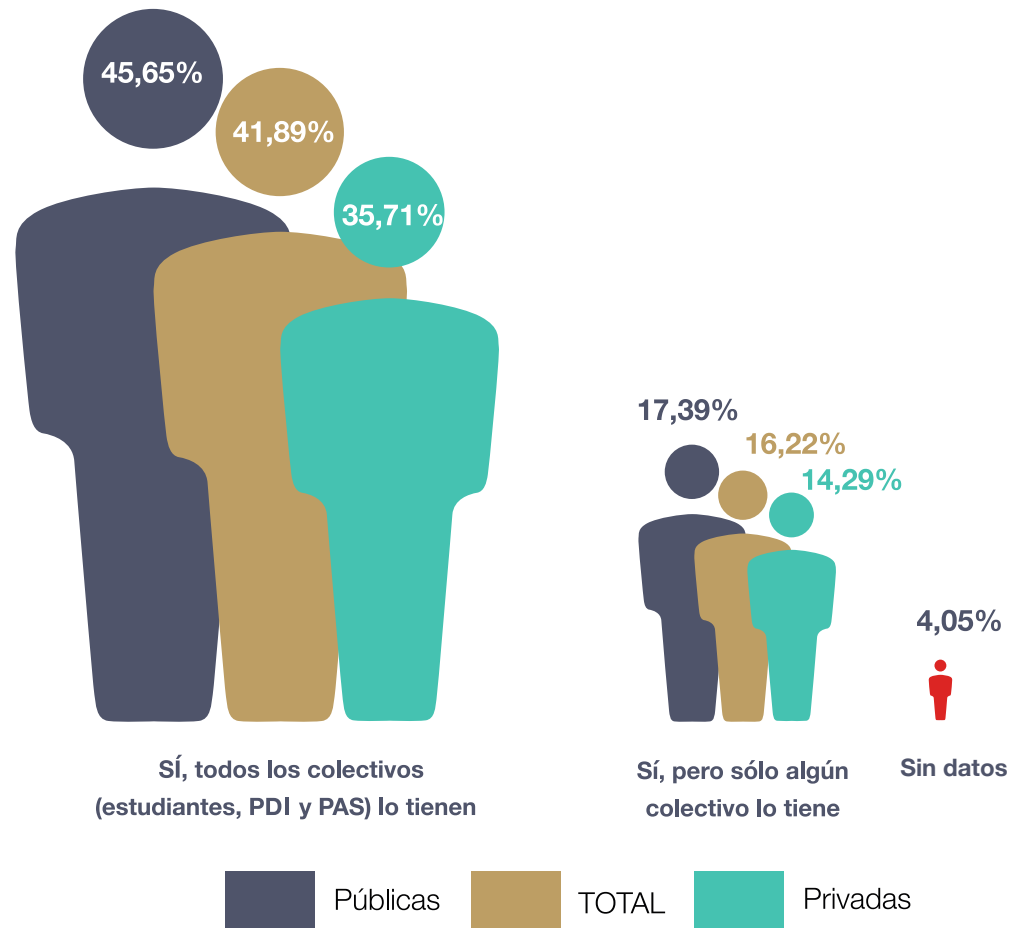
4

PROMOCIÓN DE LA SALUD

18. ¿Tiene la comunidad universitaria acceso a servicios de salud sexual y reproductiva?

El **41,89%** de los estudiantes, PDI y PAS tiene acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.

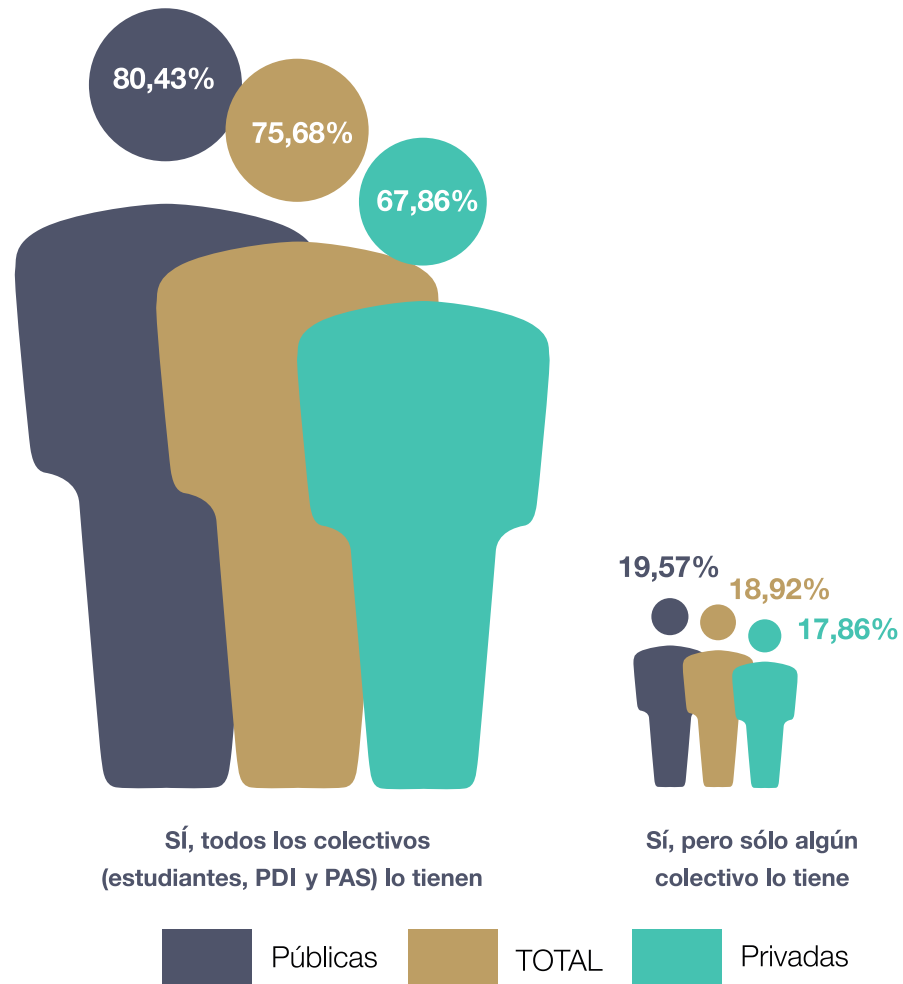
Gráfico 18.



19. ¿Tiene la comunidad universitaria recursos de apoyo a la salud mental?

En el **80,43%** de las universidades públicas y en el **67,86%** de las privadas el servicio de salud mental se extiende a todos los colectivos.

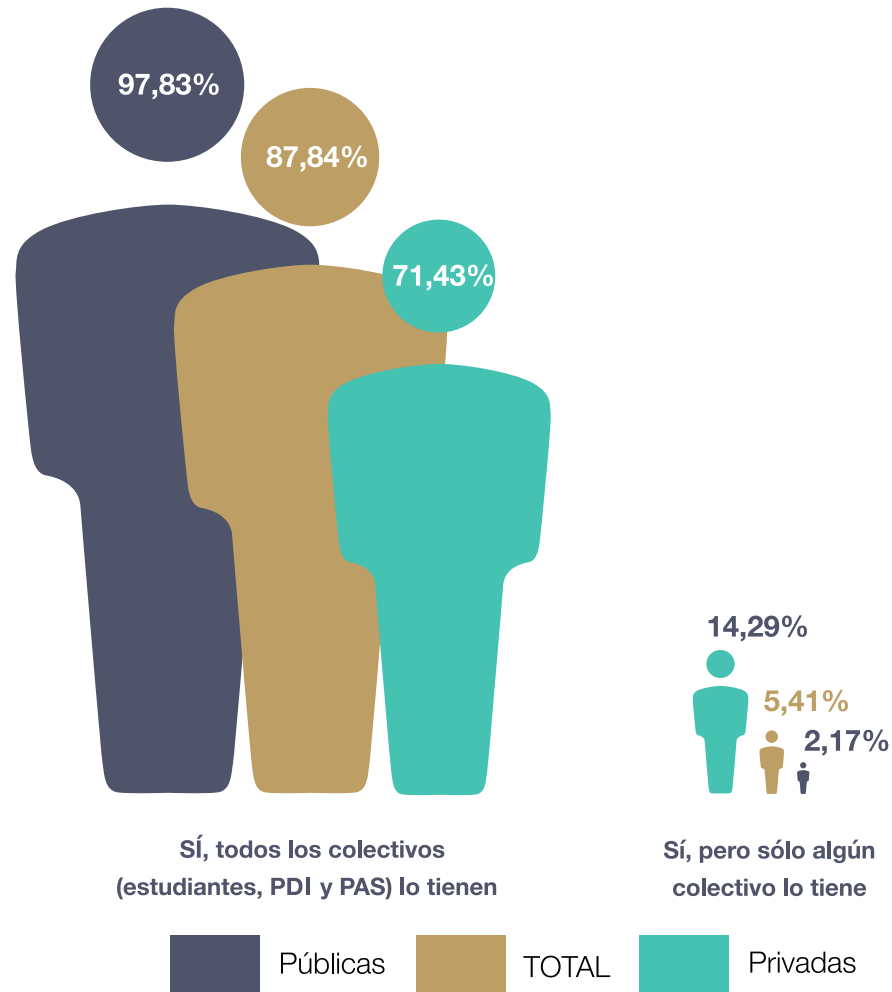
Gráfico 19.



20. ¿Tiene la comunidad universitaria acceso a las instalaciones deportivas universitarias?

El **87,84%** de la comunidad universitaria tiene acceso a las instalaciones deportivas.

Gráfico 20.



21. Alimentación saludable. ¿Qué tipo de alimentos y menús ofrece?

El **73,13%** de universidades ofrece opciones de menús veganos y vegetarianos, el **65,76%** ofrece dietas adaptadas para personas con celiaquía, colesterol o dirigidas a deportistas, y el **59,7%** dispone de máquinas de vending reguladas con opciones saludables. El **48,84%** de las públicas no tienen las máquinas vending reguladas frente al **25%** de las privadas.

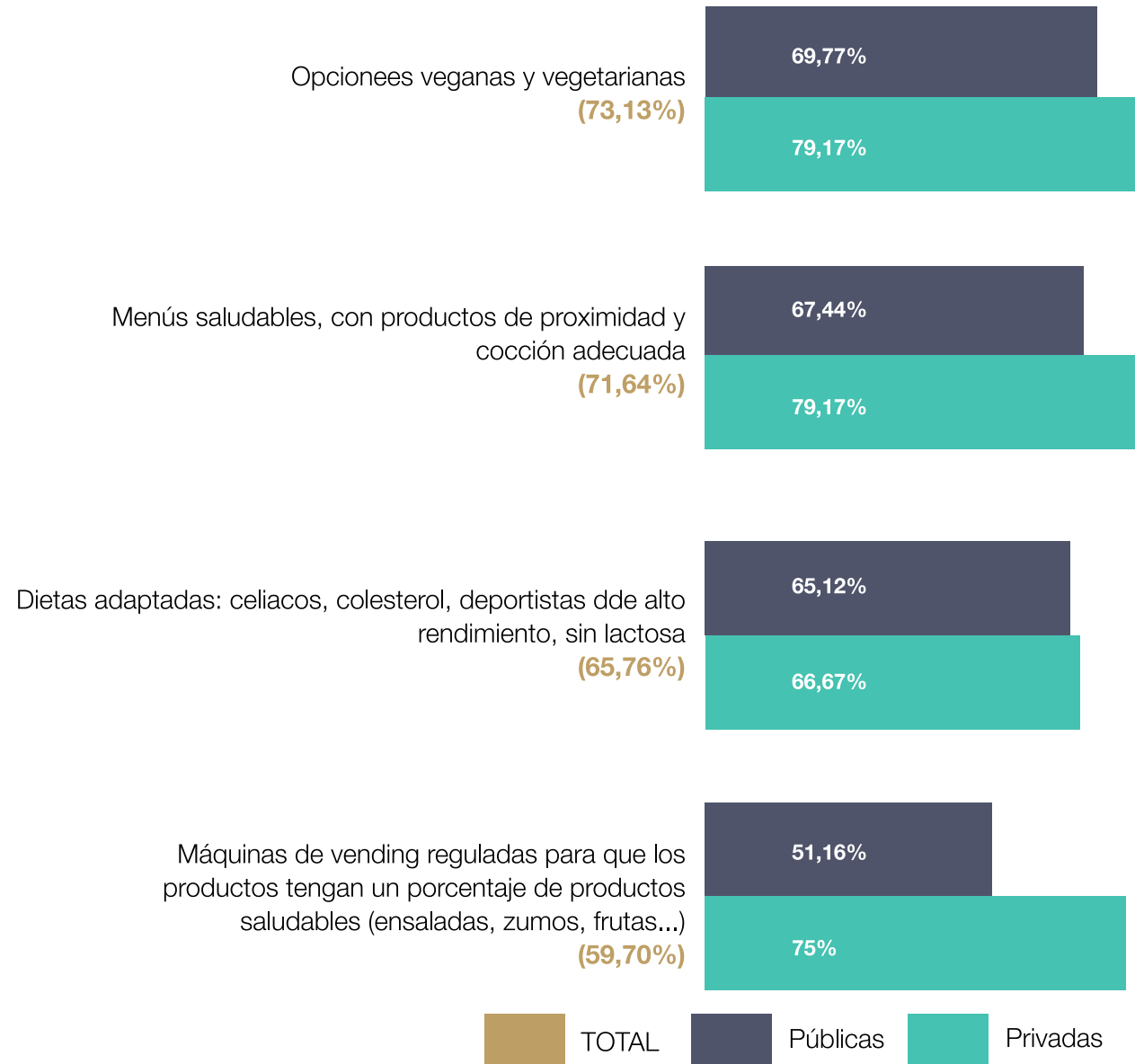


Gráfico 21.

PROMOCIÓN DE LA SALUD

Desde las universidades, y para promover un estilo de vida saludable, se ha potenciado la promoción de la salud con la instalación de centros deportivos y la oferta de alimentos saludables que complementen la actividad física de los universitarios.

La salud incluye tanto el estado y bienestar del físico como de la mente. Según el Barómetro Juventud, Salud y Bienestar, un 37,8% de los jóvenes que afirma que tiene problemas de salud mental no acude a un especialista por cuestiones económicas, por lo que se pone de manifiesto la importancia de que las universidades ofrezcan recursos a disposición del estudiantado en este sentido.

Desde la **Universidad Autónoma de Madrid (UAM)** se han promovido numerosas iniciativas en términos de promoción de la alimentación saludable. Uno de los proyectos es **‘Alimentando al Campus (2019-2022)’**, en colaboración con otras universidades madrileñas, y en que se ofrecían alimentos de productores ecológicos y de proximidad a la comunidad universitaria a través de las cafeterías de algunas facultades. Además, se ha puesto en marcha **Unialimenta**, con el objetivo de incorporar alimentos ecológicos, de temporada y de proximidad, que pone en valor al sector ecológico de producción de alimentos en Madrid, Guadalajara, Cáceres y Badajoz. También cabe destacar la convocatoria de los premios ‘Alimentamos Futuro’ a trabajos académicos y de investigación sobre sistemas alimentarios saludables y sostenibles y que su primera oficina de sostenibilidad, llamada Oficina Ecocampus, data del 1997.

La **Universidad de Sevilla (US)** ha centrado esfuerzos en promocionar sus instalaciones deportivas y un amplio catálogo de deportes para la comunidad universitaria a través del **Servicio de Actividades Deportivas (SADUS)**. La Universidad participa en numerosas competiciones deportivas, tanto internas como externas, y en el curso 2022-2023 ha contado con 43.891 inscritos en actividades deportivas o competiciones internas. Las instalaciones deportivas suman una extensión de más de 6 hectáreas. Entre las becas y ayudas que la universidad otorga a nivel deportivo se encuentran las Ayudas Deportivas de Promoción en el SADUS, que incluyen la convocatoria de 46 plazas dirigidas a estudiantes de la universidad en diferentes puestos del servicio deportivo, como coordinadores generales deportivos o colaboradores de eventos. Dichas ayudas buscan incluir al estudiantado en la toma de decisiones dentro de las instalaciones deportivas de la universidad y establece un contacto directo entre éstos y el Servicio Deportivo.

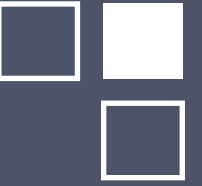
En términos de salud física, no solo es importante conocer las iniciativas que tienen las propias universidades cómo también observar que alianzas mantienen con otras universidades para establecer líneas comunes de actuación. En este sentido, la **Universitat de Lleida (UdL)** es un referente, ya que forma parte de tres alianzas importantes: la **“Red Española de Universidades Saludables”**, la **“Xarxa Catalana d’Universitats Saludables”** y la **“Xarxa Vives d’Universitats Saludables i Sostenibles”**. En estas redes las universidades ponen en común ideas sobre cómo generar modelos estratégicos de universidades saludables y trabajan juntas para desarrollar estrategias compartidas.

El estudio UNIVERSAL, en el que participaron 5 universidades españolas, muestra que alrededor del 10% de los estudiantes universitarios españoles, en los 12 meses previos a la entrevista, declara haber tenido ideación suicida, el 5,6% ha tenido un plan y el 0,6%, había realizado una tentativa de suicidio. En este contexto tan complicado se pone de relieve la importancia de la prevención en las conductas suicidas, llevando a la **Universidad de Málaga (UMA)** a elaborar en el año 2022 su **Primer Plan para la Prevención de la Conducta Suicida**. Entre las actividades que se han desarrollado se encuentran varias jornadas de prevención de la conducta suicida, información sobre pautas básicas de actuación ante riesgo de conducta suicida en diferentes facultades de la Universidad, la propuesta de incluir el tema del suicidio en las Guías Docentes en asignaturas para formar al alumnado o el desarrollo de un protocolo de actuación ante la conducta suicida, entre otras.

Respecto a la salud mental, la Universidad de Zaragoza (Unizar) ha puesto en marcha una encuesta de 100 preguntas sobre la salud mental y al que se suma el análisis del contenido público de los perfiles de X (anteriormente Twitter) e Instagram de las personas que participan en la encuesta. Dicho análisis de las redes sociales se realiza de forma totalmente anónima mediante la creación de un algoritmo que detecta y alerta sobre pautas o signos de riesgo en sus perfiles.

Los resultados de la encuesta demuestran que un 38% de los estudiantes preguntados utiliza las redes sociales como método de evasión, por lo que se abren nuevas líneas en las que puede trabajar la universidad para concienciar sobre los efectos de los teléfonos móviles y las redes sociales en la salud mental de los jóvenes. Desde la universidad cuentan con un teléfono de atención psicosocial, que se suma a las tareas de apoyo y seguimiento que ya se ofrecían desde el Gabinete Psicosocial, y participan de diversas charlas y talleres en colaboración con otras asociaciones de salud mental.





5

ANEXO

WEBGRAFÍA

En esta sección se incluye una lista de las páginas web y recursos consultados para obtener información adicional utilizada en el informe. Las fuentes seleccionadas ofrecen información completa y verificada sobre las diversas iniciativas y acciones relativas a los diferentes ámbitos sociales presentados a lo largo del documento, ordenadas por universidad.

Universidad Autónoma de Madrid (UAM)

- Auditoría retributiva: <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606932259462/auditoria-retributiva-uam-2023.pdf>
- Protocolos contra el acoso y la discriminación: <https://www.uam.es/uam/compromiso-social-sostenibilidad-uam-contra-el-acoso>
- Adaptaciones de las bibliotecas: https://biblioguias.uam.es/bibliotecas_accesibles/puestos
- UNlalimenta: <https://unialimenta.org/>

Universidad de Sevilla (US)

- i-Radiando Igualdad: <https://radio.us.es/programa/iradiando-igualdad/>
- Red de Referentes: https://igualdad.us.es/?page_id=2014
- ConvivamUS (Programa de promoción de la Autonomía en Viviendas Inclusivas): <https://sacu.us.es/ne-convivamus>
- Servicio de Actividades Deportivas de la Universidad de Sevilla (SADUS): <https://www.sadus.us.es/>

Universitat de Lleida (UdL)

- Políticas en red: <http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/ca/politiques-d-igualtat/politiques-en-xarxa>
- “Plan de abordaje de las violencias sexuales y LGTBfóbicas en las fiestas de los campus de la UdL”: <http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/en/1553-pla-d-abordatge-de-les-violencies-sexuals-i-lgbti-fobiques-a-les-festes-als-campus-de-la-udl>
- “Aules contra la pobresa”: <https://www.udl.cat/ca/serveis/ODEC/aules-contra-la-pobresa/>
- Promoción de la salud: <https://www.udl.cat/ca/organs/vicerectors/vinf/salut/>

Universidad de Málaga (UMA)

- Repositorio científico de Igualdad de Género: <https://www.uma.es/unidad-de-igualdad/info/124376/repositorio-de-produccion-cientifica/>

- Campaña de concienciación “No dejes la violencia en visto”: <https://nodejesalaviolenciaenvisto.com/>

- Título Propio de Técnico Auxiliar en Entornos Culturales: <https://www.uma.es/oficina-de-atencion-a-la-discapacidad/info/110237/titulo-propio/>

- I Plan para la Prevención de la conducta suicida: https://www.uma.es/media/files/Plan_de_prevencion_suicidio_28_abril_2022.pdf

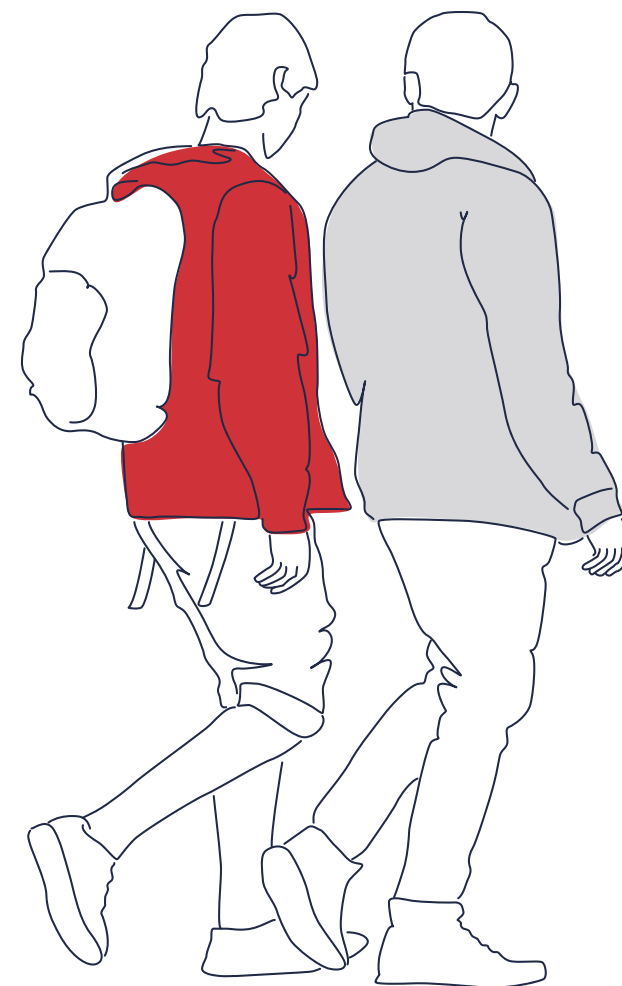
Universidad de Zaragoza (Unizar)

- Proyecto Pioneras: <https://pioneras.unizar.es/>

- Punto Violeta: <https://igualdad.unizar.es/opra/punto-violeta#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20Punto%20Violeta%3F,de%20violencia%20contra%20las%20mujeres.>

- “Miércoles Diversos”: Proyecto Europeo ADIM “Avanzando hacia la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado”: <https://adimlgbt.eu/3/>

- Estudio sobre Salud Mental y el Uso de Redes Sociales en la Comunidad Universitaria: <https://www.unizar.es/noticias/un-38-de-los-estudiantes-de-la-universidad-de-zaragoza-utilizan-las-redes-sociales-como>
https://www.unizar.es/sites/default/files/actualidad/adjuntos/0_estudio_salud_mental.pdf





**UNIVERSIDADES SOCIALMENTE
COMPROMETIDAS**