

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



OBSERVATORIO DEL ESTUDIANTE

Proyectos POE-UCM 2022

Informe final



Inclusión y diversidad como valores identitarios de la UCM. Estudio de la percepción de las acciones institucionales por parte de grupos vulnerables: colectivo LGTBIQ+ y estudiantes extranjeros

Autores/as:

IP. Eva Citlali Martínez Estrella
IP. Ainhoa García Rivero
Belén Moreno Albarración
Daniel Ramos Morales

Nº de proyecto: 56

Centro gestor: Facultad de Ciencias de la Información

RESUMEN

El proyecto parte del objetivo de conocer la opinión y valoración de dos grupos vulnerables con presencia en la Universidad (UCM) sobre su vida universitaria: el colectivo LGTBIQ+ y los estudiantes extranjeros. Considerando que la Universidad debe presentarse como un espacio de confianza y seguridad para el alumnado, sin importar su orientación sexual, género o religión, resulta de interés conocer su opinión y valoración. Los hallazgos son fundamentales para abordar el estudio de la UCM como institución socialmente responsable desde la perspectiva del receptor, ya que las percepciones de los estudiantes LGTBIQ+ y extranjeros determinan, al fin y al cabo, la proyección de una imagen institucional que puede no ser la intencional.

Por ende, la relevancia del proyecto se justifica con la necesidad de escuchar a los colectivos vulnerables, planteando en consecuencia un escenario académico y de convivencia que no solo respete la libertad de identidad, sino que apueste por ella como valor identitario. Para lograrlo, se realiza una metodología mixta, optando por focus groups, encuestas y análisis de contenido en redes sociales como técnicas de investigación.

Como resultado, se encuentra que a nivel general, los valores de inclusión y diversidad no son elementos que caracterizan a la UCM entre su comunidad; no obstante, el alumnado de colectivos minoritarios coinciden en que se encuentran satisfechos con los servicios que la universidad les brinda. No obstante, recalcan que las acciones de mayor discriminación las reciben por parte de los profesores y demás estudiantes; exigiendo así, formación obligatoria para el profesorado, al igual que más actividades que pongan el foco en la diversidad que existe en la comunidad universitaria. Asimismo, gracias a los resultados, se brindan las pautas indispensables para una comunicación que evite un patrón heteronormativo, ni con una cultura dominante.

INTRODUCCIÓN

Las universidades se configuran como espacios de desarrollo personal e intelectual, diseñados en teoría como entornos seguros para el alumnado, que puede expresarse en ellos sin temor. No obstante, ciertos colectivos vulnerables continúan librando una batalla en la reivindicación de sus identidades. En este sentido, pueden concretarse cinco ejes de desigualdad social: socioeconómica y urbana-rural, género, étnica y racial, discapacidad y edad (Gairín y Suárez, 2012). Todos ellos derivan en la existencia de grupos en riesgo de exclusión integrados en una sociedad aún dominada por prejuicios y estereotipos. Entre estos grupos se halla el colectivo LGTBIQ+ y estudiantes extranjeros, ya que las personas que difieren de la cultura dominante y tampoco obedecen a la norma sexual, ni de género tienden a ser sancionadas por parte de los entornos escolares mediante acciones de acoso escolar y currículum ocultos (Elípe et al., 2015).

Por ende, la existencia de esos ejes de desigualdad social se materializa en barreras que dificultan la plena integración de los colectivos vulnerables en los contextos sociales, como el académico (Pichardo y Puche, 2019). A este respecto, existen obstáculos físicos, como la no accesibilidad de los espacios comunes; burocráticos, dada la ausencia de protocolos claros y conocidos; y simbólicos, debido a la escasez de referencias. Además, atendiendo al ámbito universitario, cabe destacar que muchos estudiantes, sobre todo de primeros cursos, se encuentran en un entorno desconocido. Para ellos, el cambio de residencia y la independencia del núcleo familiar supone en muchas ocasiones una nueva oportunidad para tejer redes sociales y construir desde cero su identidad, considerando las variables de estilo de vida, sexuales y de género. No obstante, ese escenario universitario descrito, marcado por las barreras, puede llegar a frustrar su identificación afectiva e incluso, afectar el desempeño académico.

De la misma forma, resulta necesario mencionar que, en cuanto a formación, las opciones disponibles para el colectivo aparecen recortadas, ya que hay espacios académicos percibidos como más amigables y seguros que otros. Así, se imponen limitaciones para el desarrollo de itinerarios curriculares y profesionales (Chamberland et al., 2013). Se han realizado estudios (Puche, 2018) que reflejan una tendencia frecuente al abandono escolar de chicos y chicas transexuales antes de llegar a la Universidad, debido a la violencia sufrida en el entorno escolar.

Si se contrasta la teoría con la práctica, manteniendo el foco en la Universidad Complutense de Madrid (UCM) debido al vínculo que mantienen con la institución los autores del presente trabajo, se confirma la existencia de un protocolo de acuerdo con la legislación vigente. Este se materializa predominantemente en dos acciones. Por un lado, el Plan de Igualdad (UCM, 2015) en el que se determina que una de las misiones de la institución es velar por el respeto, la libertad y la igualdad de todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su orientación sexual e identidad de género, dada la persistencia de prejuicios fuertemente arraigados sobre la homosexualidad, la transexualidad, la intersexualidad y la bisexualidad. Y, por otro lado, la existencia de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género (UCM, 2022), centrada en la atención y el acompañamiento, la formación, la visibilidad, el apoyo a la investigación, la formación en redes y la difusión de materiales y otros recursos relacionados con el colectivo.

No obstante, en términos formativos, destaca la escasez de asignaturas específicas que aborden la diversidad cultural, sexual e identitaria, a pesar de que la UCM ha sido una de las primeras universidades españolas en implantar un máster en Estudios LGTBIQ+. Y considerando la alusión a la investigación que hacen tanto la Ley 3/2016, de 22 de julio, como el Plan de Igualdad de la UCM, resulta útil remarcar la escasez de investigaciones específicas sobre el mapa de condicionantes que encuentran estos colectivos a la hora de escoger titulación y experimentar la vida universitaria (Pichardo y Puche, 2019). Por tanto, esta investigación se plantea como una oportunidad para contribuir a la consecución de una base teórica sólida y pretende brindar las pautas necesarias para que la Universidad Complutense de Madrid se convierta en una institución educativa referente sobre temas de diversidad e inclusión.

Por todo ello, los objetivos que se persiguen con el presente trabajo son los siguientes:

- Conocer la opinión y valoración de los alumnos pertenecientes al colectivo LGBTI y alumnos extranjeros sobre su inclusión en la vida estudiantil y académica en comparación con la población universitaria en general.
- Comprender las principales dificultades y obstáculos con los que se encuentran los estudiantes objeto de estudio en la Universidad.
- Medir el impacto de las conductas de exclusión en la vida académica de estos estudiantes.
- Conocer la opinión y valoración de la comunidad universitaria sobre los colectivos referidos, considerando el alumnado, cuerpo docente y personal de administración.
- Identificar las acciones que la UCM realiza a favor de la inclusión e integración de los estudiantes LGTBI y alumnos/as extranjeros/as para determinar el conocimiento y relevancia para los colectivos objeto de estudio.
- Evaluar la estrategia de comunicación y los contenidos que la UCM difunde en sus diferentes canales para incentivar la integración e inclusión de estos colectivos.
- Proponer una guía de buenas prácticas que sirva de referencia a la institución a la hora de hacer comunicación inclusiva.

DISEÑO METODOLÓGICO

Para abordar el objeto de investigación se plantea un estudio de caso, ya que esta herramienta facilita la comprensión de la realidad desde una perspectiva global, considerando todos sus matices (Ugalde y Balbastre, 2013). Para su desarrollo, se opta por una metodología mixta en la que se combinan instrumentos de análisis cuantitativos y cualitativos (Anguera et al., 2018). Entre las ventajas de este tipo de metodologías, se remarcán la facilidad para generar y verificar teorías, así como la posibilidad de obtener inferencias más fuertes (Molina, 2020).

Así, puede obtenerse un prisma completo sobre el protocolo de actuación de la UCM en materia LGTBIQ+ y de diversidad sociocultural, incluyendo las percepciones de los propios colectivos en la Universidad. Cabe destacar que el alcance del estudio es de nivel descriptivo, con profundidad analítica e interpretativa (Burke y Onwuegbuzie, 2004).

En primer lugar, desde el enfoque del emisor, se realiza un análisis de contenido para clasificar las acciones comunicativas destinadas a la visibilización de los dos colectivos que son de interés: comunidad LGTBIQ+ y alumnado extranjero, implementadas por la UCM en redes sociales. A este respecto, el estudio se centra tanto en su perfil institucional principal (Unicmplutense) como en el de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género (diUCM), activos en Twitter, Facebook, Instagram y LinkedIn.

Con ello, se tiene el propósito de contestar ¿en qué medida el colectivo LGTBIQ+ y el alumnado extranjero cuenta con un espacio en la estrategia de social media de la institución? ¿Qué tipo de acciones se implementan para darles visibilidad y voz? Se pretende dar respuesta a esas cuestiones analizando en tres lapsos las publicaciones efectuadas durante la campaña del Orgullo 2022: el pre (3 días antes del inicio), el durante (del 1 al 10 de julio de 2022) y el post (3 días después de la finalización). Se delimita ese lapso por considerarlo clave para el reconocimiento institucional y social del colectivo LGTBIQ+, suponiendo además que debería ser cuando mayor volumen de contenido se publica al respecto. También se tomaron en cuenta siete días laborables no consecutivos entre el 1 de septiembre, día de comienzo oficial del curso; y el 5 de diciembre, cuando ha de concluir la investigación.

Para la recolección de estos datos se diseña una ficha de análisis en la que se incluyen variables semióticas derivadas de las funcionalidades de las plataformas, como el formato, la intención discursiva o el tipo de mensaje transmitido (Bonilla et al., 2019). En esta revisión de contenido se consideran las siguientes variables: tipo de contenido [texto, imagen, vídeo], intención del mensaje y diseño- destacando cuál es la figura/sujeto dominante en la publicación-, es decir si se trata de un evento, promoción institucional o campaña específica.

Asimismo, se llevó a cabo una escucha social a través de la herramienta Talkwalker. Dadas las características de la aplicación, y viendo su uso en numerosos artículos científicos de diferentes campos (Scannell et al., 2021; Kawchuk, Hartvigsen, Harsted, Glissmann y Nyiro, 2020; Troisi, Grimaldi, Loia y Maione, 2018), se monitorizó la actividad de la Universidad Complutense de Madrid desde el 27 de junio al 25 de julio (inclusive) en Twitter, Instagram y Facebook.

Tal y como señala Hessler (2021), Talkwalker es una plataforma de escucha social basada en inteligencia artificial que tiene la capacidad de detectar y clasificar metadatos visuales, lo que permite obtener una gama más amplia de datos cualitativos no estructurados. Esta autora señala tres funcionalidades importantes de la herramienta: permite analizar imágenes, mide el sentimiento de la audiencia social y ofrece análisis predictivos sobre cómo evolucionará el sentimiento social en respuesta a las estrategias de contenido digital. Sobre este sentimiento social, Kubovics, Zaušková y Ščepková (2020) mencionan que cada publicación en la discusión puede tener algún sentimiento; analizando correctamente la discusión dada dentro del sentimiento, podemos concluir explicando cómo reacciona la oleada y si la oleada tiene un efecto positivo o negativo en la entidad comercial.

En cuanto a la perspectiva del receptor, se propone la encuesta para la recolección de datos sobre las percepciones de la comunidad universitaria, considerando entre sus principales ventajas la posibilidad de comparar, la precisión de los resultados y un alto índice de coste/eficiencia (López, 1998). Además, esta técnica convencional ha logrado trascender el escenario offline gracias al avance de las tecnologías, por lo que para el desarrollo del proyecto se diseña un formulario autoadministrado (Malegarie y Fernández, 2019), alojado en un aplicación web especializada y distribuida a través de los canales oficiales de la UCM: redes sociales de la propia Universidad y del Observatorio del Estudiante.

En cuanto a las preguntas, se incluyen tanto abiertas como cerradas, ya que las primeras permiten la aproximación a los sentimientos del alumnado desde su libertad de expresión y las segundas posibilitan la obtención de parámetros cuantitativos mediante la posterior codificación de las respuestas. Para la interpretación de los resultados se ha aplicado estadística descriptiva, mediante frecuencias y un análisis de contrastes de chi-cuadrado de independencia. De este modo, se puede contrastar si se debe rechazar o no la asociación entre variable. El cálculo se concreta en la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_{oi} - f_{ei})^2}{f_{ei}}$$

Para la interpretación de los resultados hay que considerar que un residuo tipificado fuera del rango ± 1 es sinónimo de frecuencia atípica. Por ende:

- a) Residuo tipificado inferior a -1,2: En la celda a la que corresponde dicho residuo aparece una frecuencia significativamente inferior a la esperable bajo independencia. Se dice entonces que las modalidades de una y otra variable presentan disociación.
- b) Residuo tipificado superior a 1,2: En la celda a la que corresponde dicho residuo aparece una frecuencia significativamente mayor a la esperable bajo independencia. Se dice entonces que las modalidades de una y otra variable presentan asociación.

En tercer lugar, para complementar los datos sobre la ejecución y la percepción de las acciones comunicativas por parte de la comunidad universitaria, se realizan entrevistas en profundidad a miembros de la UCM vinculados directamente con ambos colectivos, combinando en este caso la perspectiva del emisor con la del receptor. Esto permite indagar en el protocolo de actuación desarrollado por la Universidad tanto en el contexto online como en el offline, profundizando en aquellos puntos que requieren de la intervención social por parte de la institución (Guzmán et al., 2013). Así, se logran agendar entrevistas con once

coordinadores de inclusión de la UCM, profesores de la UCM designados por sus facultades para que ejerzan en ellas como representantes de la Unidad de Diversidad e Inclusión; y con ocho estudiantes que se identifican como parte del colectivo. La información extraída se aborda desde un enfoque cualitativo, empleando los *softwares* Atlas.ti y SPSS para el procesamiento de tres variables principales: coincidencias en cuanto a problemáticas detectadas, soluciones propuestas y percepciones relevantes para la formulación de una guía de comunicación para la inclusión en la UCM.

RESULTADOS

Análisis de contenido en redes sociales

Desde la perspectiva del emisor, el estudio reporta escasos resultados, dado el poco espacio que la UCM dedica a la transmisión de información sobre el colectivo LGTBIQ+ en sus perfiles sociales. Así, durante la semana del Orgullo y los días previos y posteriores, solo se registran tres publicaciones en Twitter, una en Instagram y ninguna en LinkedIn, a pesar de que la investigación abarca la actividad de dos cuentas institucionales diferentes en las tres redes

sociales: la general, de la Universidad Complutense de Madrid; y la gestionada por la Unidad de Diversidad e Inclusión.

Cabe destacar que la institución sigue la misma estrategia en Twitter e Instagram en cuanto a formato, priorizando el texto sobre el contenido visual. No obstante, aunque el texto tiene cabida en todas las publicaciones, nunca es el único protagonista, acompañado siempre por enlaces a fuentes externas o vídeos. En todo caso, la Universidad transmite los mensajes sobre el Orgullo empleando un estilo conversacional amigable y abierto, reflejando a través de ellos el respeto institucional por el colectivo LGTBIQ+. En este sentido, cabe mencionar que el principal propósito de la UCM al implementar este tipo de acciones es el posicionamiento institucional, presentándose ante el público como una universidad comprometida y orgullosa de la diversidad sexual e identitaria de su comunidad. Todo ello queda representado en las siguientes figuras (1 y 2).

Figura 1. Tuit de @diUCM con motivo del Orgullo.



Fuente: Twitter, 2022

Twitter se utiliza como canal de difusión de contenido divulgativo sobre el colectivo. En este caso, se trata de un reportaje de “The Conversation” en el que se incluyen experiencias de profesorado LGTBIQ+. Además, se cita a la Universidad Jaume I, que comparte el artículo en primer lugar. De este modo, la UCM está transmitiendo la idea de colaboración institucional en torno a la temática social en cuestión mediante un mensaje basado en experiencias de vida.

Figura 2. Post de Instagram de @uni.complutense con motivo del Orgullo.



Fuente: Instagram, 2022

Por su parte, Instagram se emplea para la visibilización de instalaciones institucionales de la UCM comprometidas con el evento, como en este caso la Casa del Estudiante. La publicación puede interpretarse como acción de responsabilidad social, considerando también el texto y la inclusión de hashtags de apoyo específicos.

En el caso de los extranjeros, se pretende analizar la estrategia comunicativa institucional y su evolución a lo largo del primer semestre del curso académico 2022/2023. Para ello, y en concordancia con el periodo muestral acotado para el estudio del colectivo LGTBIQ+, se realiza un muestreo aleatorio estratificado, seleccionando siete días laborables no consecutivos entre el 1 de septiembre, día de comienzo oficial del curso; y el 5 de diciembre, cuando ha de concluir la investigación.

En la cuenta @UniComplutense no se encuentra ningún tuit del perfil general de la UCM, @UniComplutense, en el que se haga alusión a la comunidad estudiantil extranjera. Durante el periodo de estudio en Twitter sí que se registran publicaciones de contenido social, sobre proyectos de solidaridad, sostenibilidad o iniciativas para la erradicación de la violencia contra la mujer. No obstante, el empleo de la red social como plataforma de difusión de acciones de responsabilidad social organizacional no abarca la difusión de iniciativas de visibilización, apoyo o acompañamiento a la comunidad universitaria extranjera.

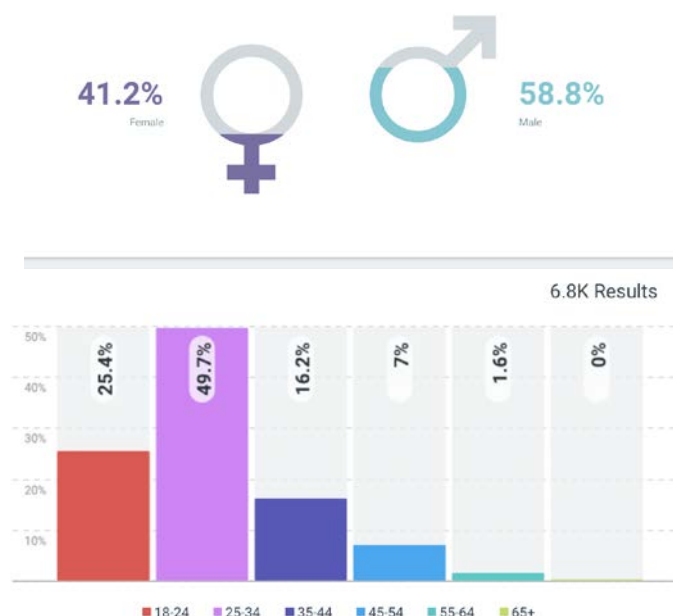
El 10 de noviembre en Twitter se registró un retuit de la cuenta de UniComplutense a la Facultad de Filología, en el que se difunde un curso de iniciación sobre lenguaje inclusivo. En el tuit se especifica que la profesora que lo imparte está especializada en comunicación y género, aunque no se concreta que el curso trate exclusivamente sobre el tratamiento inclusivo del lenguaje en materia de género. Sin embargo, aunque podría haber relación con la temática en cuestión, ni siquiera se trata de una publicación propia y no se incluyen términos que puedan relacionarse con el colectivo extranjero.

Después, la Unidad de Diversidad e Inclusión (@diUCM) tampoco dedica ni un solo tuit al colectivo extranjero. No obstante, sí que se hallan publicaciones sobre iniciativas institucionales en materia de igualdad de género, salud mental y movilidad inclusiva, en consonancia con la misión de la Unidad.

Escucha social a través de Talkwalker

En primer lugar, Talkwalker ofrece una radiografía de la audiencia de esta cuenta. En este sentido, se revela que casi el 50% de ésta oscila entre los 25 y 34 años. Asimismo, teniendo en cuenta el género, el 41,2% de la audiencia es femenina y el 58,8% restante es masculina.

Figura 3. Audiencia de la UCM en redes sociales según género y edad



Fuente: Talkwalker, 2022

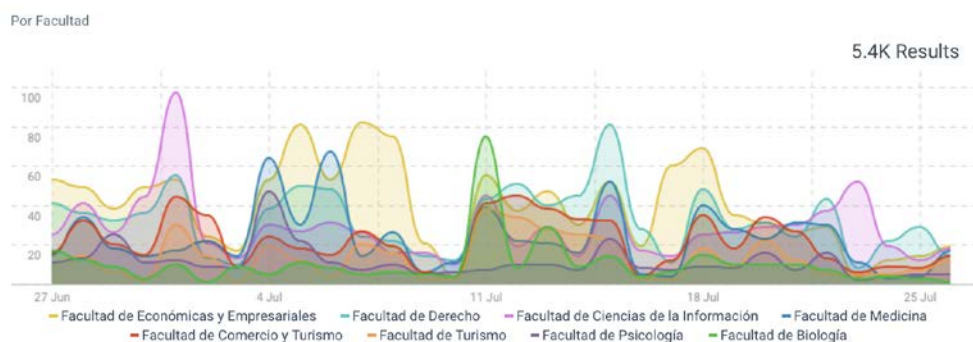
Por otro lado, en cuanto al análisis por Facultades, cabe destacar que la Facultad de Económicas es la más activa, seguida por la Facultad de Derecho y la de Ciencias de la Información.

Figura 4. Actividad en redes sociales por Facultad



Fuente: Talkwalker, 2022

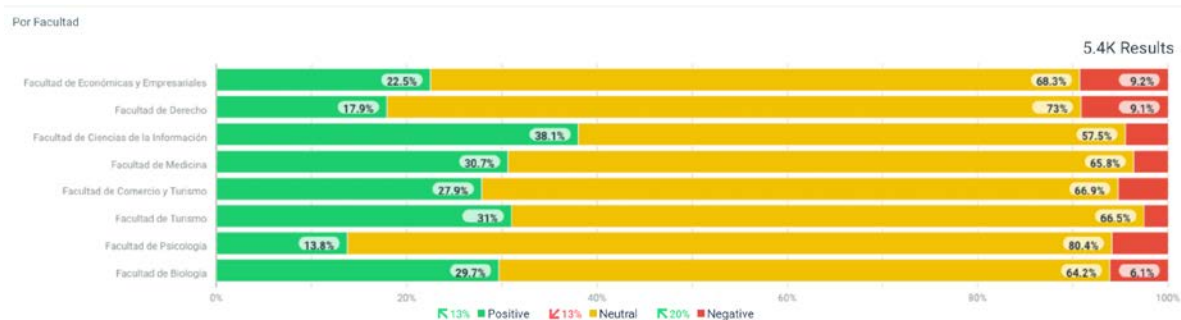
Figura 5. Actividad diaria en redes sociales por Facultad



Fuente: Talkwalker, 2022

Sin embargo, a pesar de no ser la Facultad con más actividad de la UCM, la Facultad de Ciencias de la Información es la que más sentimiento positivo muestra. Resulta relevante destacar que la Facultad de Económicas y Empresariales, junto con la de Derecho, es la que más sentimiento negativo produce, siendo ambas las más activas. La Facultad de Psicología, por su parte, es la que menos sentimiento positivo demuestra y la que más sentimiento neutral genera.

Figura 6. Sentimientos de las publicaciones por Facultad

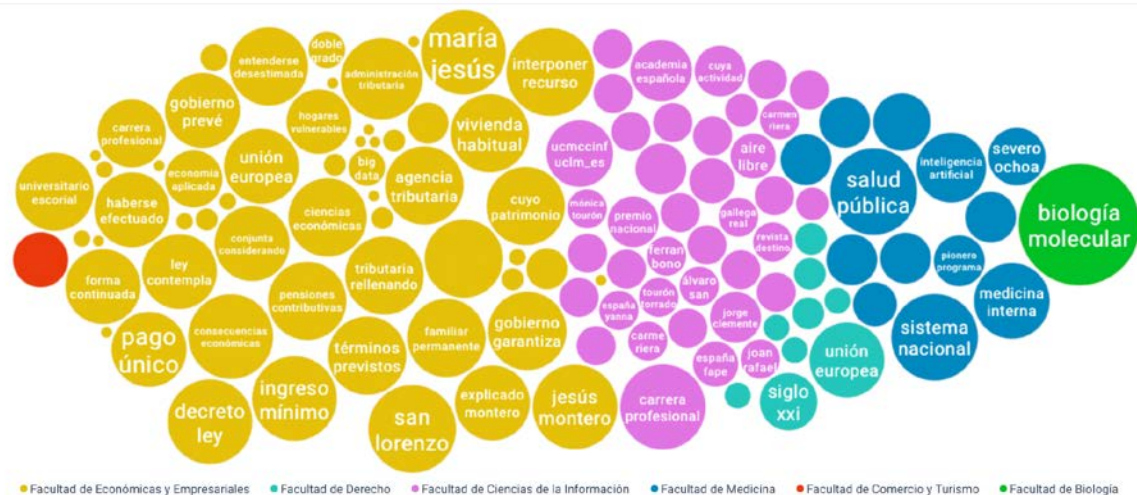


Fuente: Talkwalker, 2022

Existe un bajo sentimiento negativo en las publicaciones institucionales, hecho que se debe considerar un acierto dentro de la estrategia de comunicación. Igualmente, el color amarillo es el que domina, lo que significa que las publicaciones generan un sentimiento “neutral” en la comunidad que sigue estos perfiles.

En cuanto a las tendencias de conversación (figura 7), se encuentra que esta está en total consonancia con los grados impartidos en las Facultades. En este sentido, se puede observar que en la Facultad de Económicas y Empresariales la conversación gira en torno al “ingreso mínimo”, “vivienda habitual”, “pensiones contributivas”. En el caso de la Facultad de Medicina, se encuentran temas como “salud pública”, “medicina interna” o “Severo Ochoa”. Como se puede comprobar, son términos estrechamente vinculados a los grados impartidos por esas Facultades.

Figura 7. Tendencias de conversación por Facultad

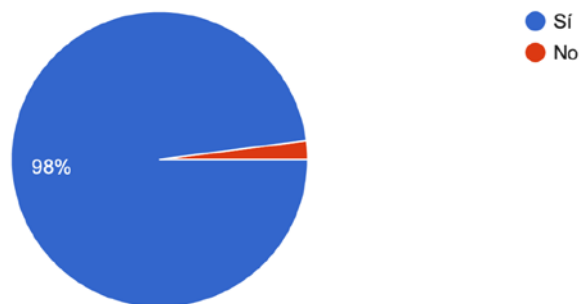


Por otro lado, respecto al análisis exclusivamente de la cuenta de Twitter, cabe destacar que más del 50% de sus publicaciones contienen alguna imagen. Esto es especialmente relevante si tenemos en cuenta que las publicaciones que más *engagement* generan son precisamente las que contienen alguna imagen.



Por último, la herramienta también provee una nube de palabras y de emoticonos más utilizados del rastreo de las tres redes sociales monitorizadas (Facebook, Instagram y Twitter):

¿Formas parte de la Universidad Complutense de Madrid?
9.169 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Por lo que se trabaja con el 98% de las respuestas, que representan una base muestral de 8984 personas -miembros actuales de la UCM- y se reparte en los tres niveles educativos: grado, máster y doctorado, al igual que cuenta con la participación de personal administrativo y docentes. La participación total se divide de la siguiente forma:

Tabla 1. Segmentos de la muestra

Segmento	Respuestas
Grado	7103
Máster	1142
Doctorado	495
PAS y PDI	96
Otros (becarios, varias funciones...)	148
Total	8984

Fuente: Elaboración propia.

La Facultad que más participación tuvo fue la de Derecho (n=770), seguida por la de Educación (n=722) y en tercer lugar, la de Filología (n=589).

Tabla 2. Participación por Facultad

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bellas Artes	251	2,8
Ciencias Biológicas	317	3,5
Ciencias de la Documentación	75	,8

Ciencias de la información	594	6,6
Ciencias Económicas y Empresariales	373	4,2
Ciencias Físicas	332	3,7
Ciencias Geológicas	83	,9
Ciencias Matemáticas	244	2,7
Ciencias Políticas y Sociología	487	5,4
Ciencias Químicas	333	3,7
Comercio y Turismo	219	3,0
Derecho	770	8,6
Educación – Centro de Formación del Profesorado	722	8,0
Enfermería, Fisioterapia y Podología	267	3,0
Estudios Estadísticos	114	1,3
Farmacia	450	5
Filología	589	6,6
Filosofía	186	2,1
Geografía e Historia	550	6,1
Informática	254	2,8
Medicina	447	5,0
Odontología	161	1,8
Óptica y Optometría	136	1,6
Psicología	491	5,5
Trabajo Social	192	2,1
Veterinaria	296	3,3
Total	8984	100,0

Fuente: Elaboración propia.

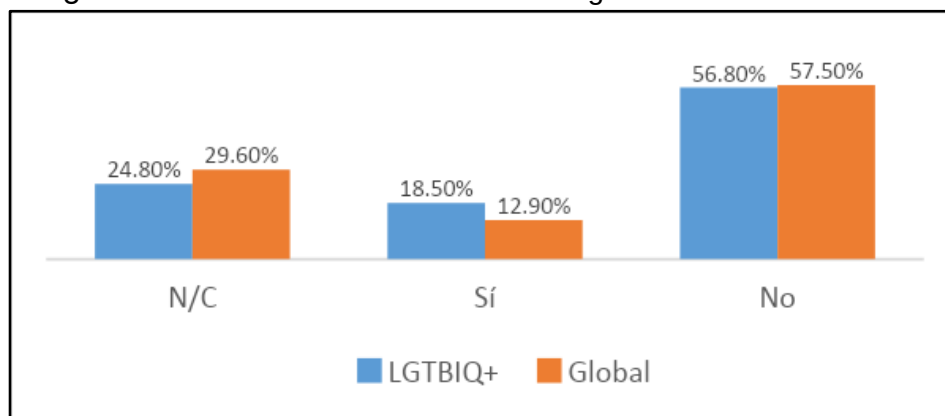
El 30% de la muestra (n=2,751) son extranjeros y el 28% de ese porcentaje (n=2,580) se declara miembro del colectivo LGTBIQ+. En términos generales, el colectivo LGTBIQ+ está ligeramente más satisfecho con las acciones comunicativas para la diversidad implementadas por la institución, otorgando la mayoría del colectivo LGTBIQ+ entre 8 y 9 sobre 10; mientras que los extranjeros brindan una evaluación general entre 6 y 7. El atributo que más toman en cuenta para evaluar la UCM es la “calidad en la formación” (56,3%) y en segundo lugar colocan la “oferta educativa” (45%).

Después, en una evaluación del 1 al 5; el 45% de la comunidad universitaria evalúa con un 3 el compromiso que tiene la UCM hacia el colectivo LGTBIQ+, lo cual lo coloca en una posición más neutral. Mientras que el 36,5% de la comunidad califica con un 4 el compromiso de la UCM para integrar estudiantes de otras nacionalidades, que no sea española.

Otro dato relevante, es que tanto entre los miembros del colectivo como entre el resto de la comunidad universitaria, predomina el desconocimiento sobre la existencia de algún servicio de la UCM especializado en la atención a los LGTBIQ+, como se observa en el gráfico(1). Además, centrando la atención en los afectados que respondieron (n=2,640) que representa un 29,4%, resulta significativo que menos de la mitad (n=1,100) supieran identificar la Oficina

de Diversidad Sexual e Identidad de Género, perteneciente a la Unidad de Diversidad e Inclusión. Entre las funciones que les asignan, se encuentran el apoyo para facilitar el cambio de género y de nombre en procedimientos burocráticos; y la mediación en casos de violencia homofóbica.

Figura 12. ¿Sabe la comunidad si la UCM ofrece algún servicio al colectivo LGTBIQ+?



Fuente: Elaboración propia.

Mientras que el 70% de la comunidad universitaria no sabe de la existencia de algún servicio ofrecido por la UCM para la violencia xenófoba. Llama la atención que el 26,8% que contestó sí conocer algún servicio, también menciona a la Unidad de Diversidad y refiere acciones para apoyar al colectivo LGTBIQ+. Tan solo 20 participantes pudieron mencionar servicios concretos como es el área de diversidad étnica y sociocultural. En estas respuestas, se menciona el elemento religioso, señalando que la universidad debe “proteger” a los estudiantes que no son españoles, ni católicos.

Es evidente la falta de visibilidad sobre las diferentes áreas y de la propia Unidad de Diversidad e Inclusión de la UCM, porque el 69% de la muestra desconoce quién es el/la coordinador/a responsable de Inclusión en su Facultad de estudios.

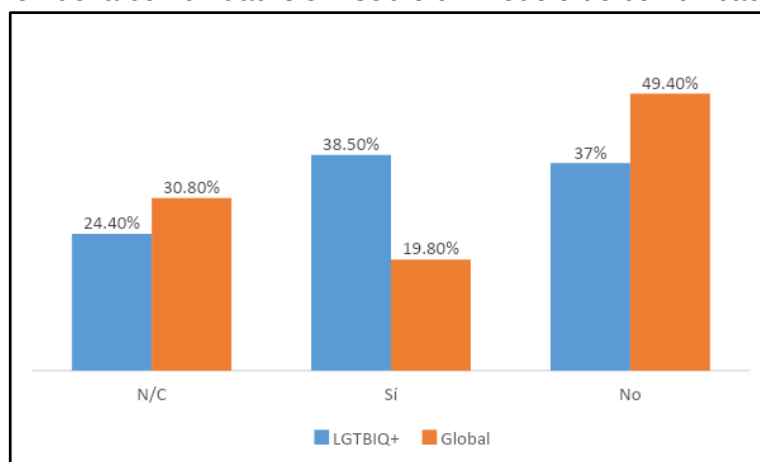
Por otro lado, la comunidad universitaria en su conjunto identifica la calle, los lugares públicos y las redes sociales como los principales escenarios de violencia contra ambos colectivos. No obstante, los estudiantes extranjeros indican que sí viven situaciones de exclusión tanto en su lugar de estudio como en el trabajo.

Así, la UCM se configura como un entorno seguro y equitativo, en el que se trata por igual a todos los miembros, independientemente de su orientación sexual o identificación afectiva; y se imparte una docencia inclusiva y libre de violencias. Sin embargo, a este respecto, la comunidad también cree que la institución ha optado por la adopción de una postura neutral, mostrando respeto hacia el colectivo pero visibilizando poco compromiso con él en sus canales de comunicación. Resulta significativa la concordancia de esta idea con los resultados extraídos del análisis de contenido de los perfiles sociales de la UCM.

Respecto a estas plataformas de difusión, el 19,8% de la comunidad considera que en la estrategia de contenido predomina un enfoque heterosexual. Asimismo, si se atiende solo a la percepción del colectivo LGTBIQ+, esta impresión adquiere más fuerza, como se refleja en

las figuras 13 y 14. Esto se justifica principalmente por el uso del lenguaje y las imágenes publicadas por la institución.

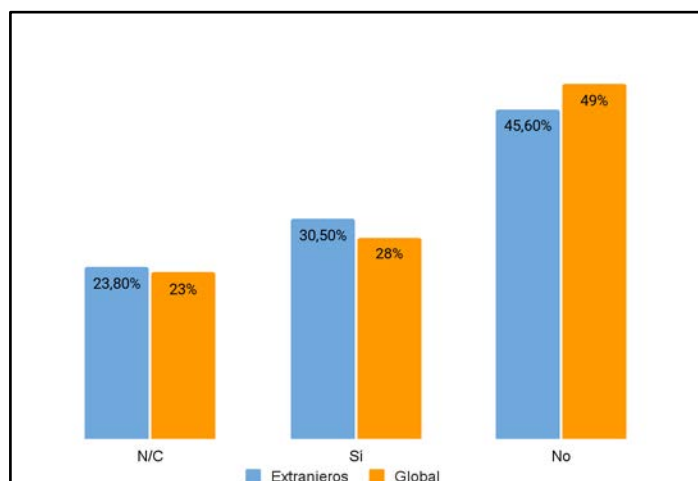
Figura 13. Opinión de la comunidad UCM sobre un modelo de comunicación heterosexual



Fuente: Elaboración propia.

Casi el 50% de la comunidad estudiantil- a nivel global- afirma que no se mantiene un modelo de comunicación heterosexual, ni de estudiante occidental. Mientras que coincide que más del 30% de los miembros de ambos colectivos (LGBTQ+ y de extranjeros) aseguran que sí dominan modelos de comunicación que no tienen apertura hacia la diversidad.

Figura 14. Opinión de la comunidad UCM sobre un modelo de estudiante occidental



Fuente: Elaboración propia.

Este tipo de comunicación también se asocia con la pregunta sobre el lugar al que acudirían en caso de sufrir una agresión homofóbica en el campus, ya que el grueso de la comunidad y del colectivo LGBTQ+ acudiría a la comisaría antes que a los representantes institucionales. Mientras que los estudiantes extranjeros, primero denunciarían estas acciones en el Decanato y/o Rectorado. Por tanto, se aprecia que ambos colectivos tienen una percepción diferente sobre las figuras de autoridad y de apoyo por parte de la UCM.

Se registra, por ende, una mayor sensación de protección universitaria por parte del sector heterosexual. Este hecho adquiere mayor relevancia para la investigación al observar que el 22,80% del colectivo en cuestión afirma haber sufrido o haber sido testigo de alguna agresión homofóbica en las instalaciones de la Universidad, y que el 36% de ellos no denunciaría, en caso de experimentarla o presenciarla, por miedo a represalias. Asimismo, mediante un análisis estadístico de contrastes de chi-cuadrado para la concreción de independencia en muestras bidimensionales, también conocido como prueba χ^2 de Pearson; y un análisis no paramétrico con los residuos tipificados, se demuestra una asociación entre las dos variables de estudio: identificarse como LGTBIQ+ y haber sufrido o presenciado un caso de violencia homofóbica. Así se refleja en la tabla (3), donde el valor de P es <0,05.

Tabla 3. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	302,219a	4	,000
Razón de verosimilitud	277,840	4	,000
Asociación lineal por lineal	143,555	1	,000
N de casos válidos	8984		

Fuente: Elaboración propia.

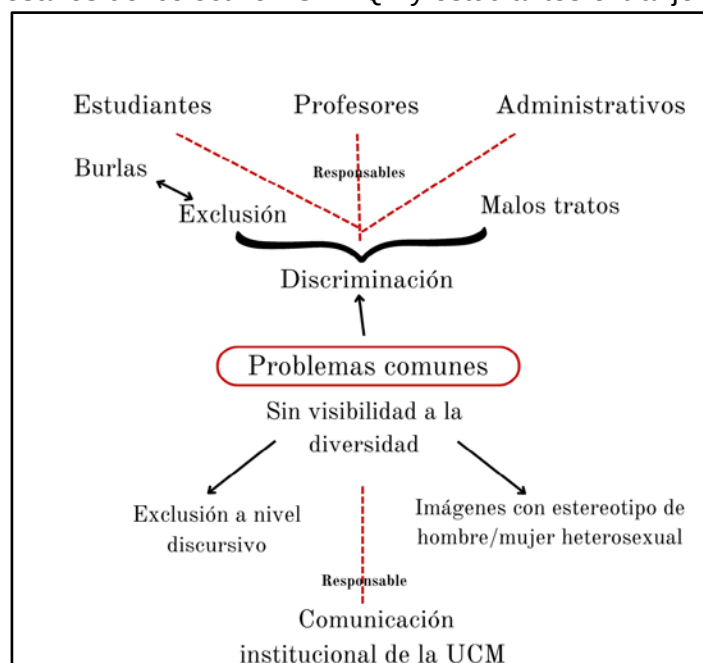
Entrevistas para una doble perspectiva

Con el fin de combinar a través de una sola herramienta metodológica los enfoques de emisor y receptor, se realizaron ocho entrevistas a estudiantes de la UCM y once a coordinadores de las unidades de inclusión, sumando un total de 19 entrevistas. Sus respuestas permitieron delimitar los principales problemas y necesidades a los que se enfrentan ambos colectivos, LGTBIQ+ y los estudiantes extranjeros. Además, ellos mismos propusieron una serie de soluciones para alcanzar los retos institucionales en esta materia.

En primer lugar, tanto estudiantes como coordinadores coinciden en que la principal lacra a la que se enfrenta el colectivo en el campus es la discriminación, tal y como se representa en la figura 15. No se dedican suficientes recursos a visibilizar la diversidad, y eso queda patente para ellos tanto en la exclusión discursiva de los colectivos estudiados como en las imágenes empleadas en las acciones comunicativas de la institución. Sobre estas últimas, se ensalza

la presencia estereotipada de hombres y mujeres que encajan eminentemente en un patrón heteronormativo y con una cultura occidental dominante.

Figura 15. Desafíos del colectivo LGTBIQ+ y estudiantes extranjeros en la UCM



Fuente: Elaboración a partir de las entrevistas realizadas.

Se registra una contradicción en sus discursos que puede relacionarse con esa neutralidad referida a la UCM en cuanto a compromiso con el colectivo en materia comunicativa. En este sentido, los estudiantes afirman sentirse bien en la Universidad, aludiendo a ella como el sitio en el que más se respeta su identidad a nivel institucional y haciendo énfasis en la buena acogida que reciben por parte del área de diversidad sexual e identidad de género cuando acuden a ella. Sin embargo, se encuentra que en los Colegios Mayores no se realizan acciones para fomentar la diversidad de género y esta situación resulta incómoda para los miembros del colectivo LGTBIQ+ que deben vivir ahí.

También, reconocen un vacío en el cuidado de determinadas necesidades específicas, identificando poca escucha y negación ante ciertas realidades que vive la comunidad LGTBIQ+ en el contexto académico. A este respecto, los estudiantes reivindican una mayor tolerancia a la diferencia por parte del profesorado, así como un incremento de la visibilización de las unidades de la Universidad dedicadas a ofrecer servicios específicos al colectivo.

Se debe recalcar que el alumnado extranjero entrevistado coincide que en España existen prejuicios sobre los extranjeros; principalmente hacia las personas procedentes de países latinoamericanos. “Los profesores, en general, nos hablan como si fuéramos inferiores”, mencionó un estudiante entrevistado. Otra coincidencia entre los estudiantes es que parte de estos estereotipos se deben a la falta de información y por los medios de comunicación.

Por su parte, los coordinadores de inclusión aluden a la necesidad de implantar estrategias distintas en cada Facultad, pues se trata de casuísticas muy específicas que han de ser tratadas considerando las particularidades de los afectados. En todo caso, la naturalización

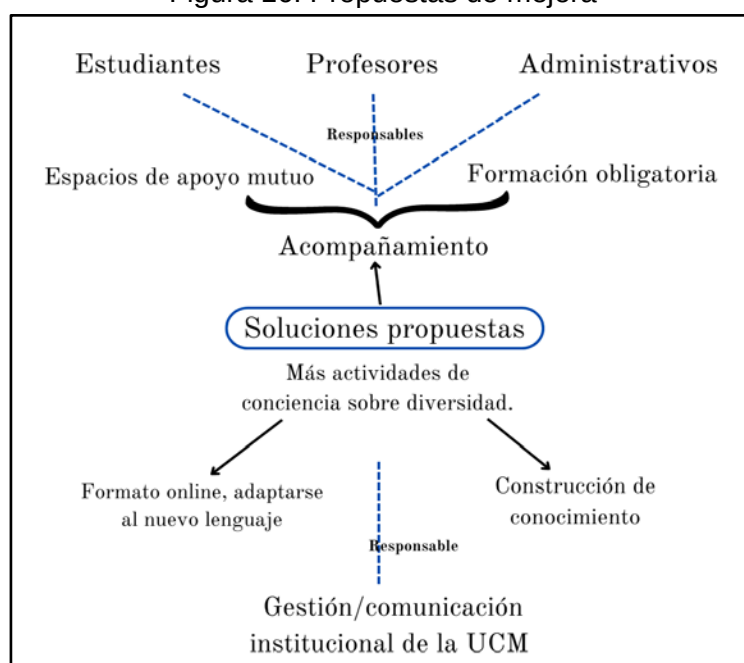
de conductas diversas y la adaptación del mensaje institucional al lenguaje de los estudiantes actuales se configuran como factores fundamentales para lograr la inclusión total en la UCM.

En el contexto de esas barreras a las que se enfrentan estos colectivos en la UCM, destaca una vez más la pasividad institucional en cuanto a comunicación. Así, se llega a hablar de un “vacío” en lo que respecta a la escucha y satisfacción de necesidades específicas del colectivo, sobre todo burocráticas.

Una vez identificados los principales desafíos, se pidió a los entrevistados que elaborasen una propuesta de mejora que fuera posible aplicar en la UCM para superarlos. Tal y como se representa en la figura 16, la base de ese nuevo modelo comunicativo de la Universidad se fundamenta en la ejecución y difusión de acciones formativas obligatorias tanto para profesorado como para el resto del personal de la institución, así como en el diseño de una guía de buenas prácticas que pueda aplicarse en las aulas.

Además, la comunidad mencionó la relevancia de elaborar un protocolo específico contra la violencia homofóbica e implementar acciones de difusión para la toma de conciencia y la visibilización del compromiso institucional. Para todos ellos, la estrategia comunicativa ha de ser sinónimo de acompañamiento, fomentando la percepción generalizada del campus como un espacio de apoyo mutuo para los colectivos LGTBIQ+ y de estudiantes extranjeros, en relación con el resto de los que integran la UCM.

Figura 16. Propuestas de mejora



Fuente: Elaboración a partir de las entrevistas realizadas.

Centrando la atención en un subgrupo concreto de este colectivo, los estudiantes transexuales entrevistados destacan algunas iniciativas institucionales, como la creación de

redes de apoyo por parte de la Unidad de Diversidad e Inclusión con el fin de fomentar la sensación de pertenencia de ambos colectivos. Reflejo de ello es un grupo de WhatsApp creado ad hoc para poner en contacto a estos estudiantes.

Del mismo modo, solicitan la organización de más talleres, conferencias y actividades que además de promover la aceptación de la diversidad, también tengan como invitados/as a personalidades “destacadas” de dichos colectivos.

También ambos colectivos reclaman algunas mejoras en el servicio, como el desarrollo de grupos de apoyo emocional y de acompañamiento; un mayor fomento en la investigación y la participación activa del estudiantado en el diseño de protocolos contra la erradicación de la discriminación y la violencia hacia los colectivos elegidos para esta investigación.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta investigación presenta que la Universidad Complutense de Madrid no tiene como elementos temas en su comunicación los tópicos relacionados con la diversidad, inclusión e integración. Esto se confirma tanto con las entrevistas realizadas, como con los resultados de la encuesta, al igual que con el seguimiento que se realizó en redes sociales sobre la tendencia de conversación que mantiene la UCM en sus diferentes perfiles institucionales.

Los atributos de inclusión o diversidad no figuran entre los intangibles que se reconocen como parte de la imagen de la Universidad Complutense de Madrid. La cualidad más importante que brinda esta Institución, de acuerdo con el alumnado, es la “calidad formativa”.

A pesar de que la UCM puede considerarse un escenario respetuoso y libre de violencia para el colectivo LGTBIQ+. No obstante, los estudiantes extranjeros son quienes más experimentan situaciones de discriminación, principalmente con los profesores y personal administrativo. El alumnado entrevistado muestra una actitud comprensiva, destacando que estas acciones son ocasionadas por prejuicios y por falta de información o formación. En general, se encuentra que al hablar sobre temas de inclusión y diversidad, se hace más referencia hacia el colectivo LGTBIQ+; no se consideran las áreas de diversidad sociocultural, ni de diversidad funcional.

Se debe rescatar que el funcionamiento de la Unidad de Diversidad e Inclusión es satisfactorio, ya que el alumnado que reconoce su existencia, afirma que siempre cuentan con el apoyo y orientación necesarios. Por lo que, el principal problema que se encuentra es la falta de visibilidad en la Universidad en conjunto.

De acuerdo con el seguimiento en RRSS y las respuestas de los participantes, se determina que la facultad con mayor aceptación a la diversidad y apertura hacia estos temas es la de Facultad de Educación, esta situación tiene una relación directa con el área de estudio que tienen, ya que son más “sensibles hacia lo diferente”. Sin embargo, estos esfuerzos no los refleja en sus cuentas en redes sociales. La cuenta con mayor actividad es la de Ciencias Económicas y Empresariales, aunque sus publicaciones son sobre los eventos que realizan y autopromoción de la Facultad.

Los resultados obtenidos también permiten afirmar que la institución necesita una reformulación de su estrategia comunicativa si pretende posicionarse como un espacio que no solo observa y aprueba, sino que también actúa. Los miembros de la comunidad reclaman un incremento de las acciones públicas que ensalcen su carácter inclusivo y diverso, reconociendo obstáculos y planteando soluciones que mejoren el ambiente universitario.

Con el fin de generar una conciencia social y una tolerancia que los usuarios no siempre perciben en el entorno, la UCM ha de aumentar su flujo comunicativo y gestionarlo con fines estratégicos, dedicando un mayor espacio en sus perfiles sociales a los requerimientos e intereses del propio colectivo. En otras palabras, ha de dejar a un lado la mencionada neutralidad para posicionarse del lado de un grupo específico que está reclamando voz y atención en el contexto académico.

Se registra un escaso sentimiento de pertenencia hacia la institución, a pesar de los intentos de la UCM por conectar con su público, patentes en su presencia activa en diversas redes sociales. En este sentido, tanto el análisis de contenido como la encuesta y las entrevistas reflejan el desconocimiento de la comunidad sobre servicios y figuras diseñados para ofrecerles ayuda, como la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género o los coordinadores de inclusión. Si los interesados no saben de la existencia de esas unidades, no pueden acudir a ellas y, de ese modo, la propia Universidad está perjudicando la consecución de su objetivo fundacional: la integración.

Asimismo, parte de la comunidad reconoce la implementación de un modelo comunicativo basado en patrones heteronormativos, destacando el lenguaje como uno de los factores influyentes en esta concepción. No obstante, la UCM cuenta con la Guía para un uso del lenguaje no sexista, en la que se incluyen apartados dedicados a la consecución de un mensaje que incluya al colectivo LGTBIQ+, al igual que considerar los diferentes factores socio culturales. De nuevo, esto puede interpretarse como una falta en la estrategia de difusión institucional, que deriva en una escasa conciencia sobre los protocolos a seguir en cada situación.

Ocurre lo mismo con los protocolos de acoso, señalados por los estudiantes encuestados y entrevistados como una propuesta de mejora como si no existieran ya. Cuando la realidad es que el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista está disponible en la web de la Unidad de Diversidad e Inclusión. De nuevo la misma conclusión: si no se difunde correctamente, para la comunidad no existe. Se encuentra una imperiosa necesidad por reformular las estrategias de comunicación sobre los protocolos diseñados.

A pesar de que la UCM se muestra comprometida en sus perfiles con los colectivos vulnerables que integran la comunidad universitaria, transmitiendo mensajes de visibilización y apoyo a los sectores LGTBIQ+ o de diversidad funcional; y difundiendo acciones responsables sobre violencia de género, igualdad o sostenibilidad, los estudiantes extranjeros no tienen cabida en las redes sociales. No se diseña para ellos contenido específico, a pesar de que sí que se hace lo propio para promocionar acciones de movilidad del estudiantado de la UCM. Esta inexistencia de representación repercute negativamente en la percepción institucional de la comunidad.

Una estrategia de comunicación diseñada con base en la tipología del alumnado no sólo aumentará el sentimiento de pertenencia hacia la UCM, sino que también, subirá el nivel de engagement en redes sociales y logrará que realmente, la Universidad Complutense de Madrid haga visible todo el trabajo que realiza en temas de inclusión de personas con diversidad, convirtiéndose en un referente tangible frente a la sociedad.

PROPUESTA DE POLÍTICAS DERIVADAS DEL PROYECTO

Se adjunta anexa en documento aparte la guía CICU (Comunicación para la Inclusión en el Contexto Universitario: Guía de buenas prácticas).

Con esta guía se pretende dar respuesta a una de las principales preguntas que se han abordado en el presente trabajo: ¿Cómo se llega a la inclusión empleando la comunicación? En este sentido, la propuesta de buenas prácticas comunicativas se ha planteado de acuerdo al análisis de las 19 entrevistas y 8984 encuestas realizadas a miembros de la comunidad UCM, considerando estudiantes, profesores y personal administrativo.

Este documento se plantea por la obligación institucional de la UCM de hacer sentir iguales a todos sus miembros, independientemente de su identificación afectiva, condición sexual, raza, etnia o procedencia. La intención es brindar pautas cercanas y apegadas a la realidad actual, ya que los jóvenes viven un entorno saturado de información, completo y en constante cambio. Cada integrante de la comunidad ha de percibir tanto un reconocimiento de sus rasgos particulares como una conducta no discriminatoria por razón de esas diferencias, y este es el principal motivo por el que se diseña esta guía y se sugiere que se implemente a nivel institucional.

Así, en ella se abordan los siguientes puntos:

1. Comunicación para la inclusión
2. El mensaje. Qué decir y cómo decirlo
3. Los destinatarios del discurso
4. Canales institucionales. Dónde y cuándo

BIBLIOGRAFÍA

- Anguera, M.T., Blanco-Villaseñor, A., Losada, J.L., Sánchez-Algarra, P. y Onwuegbuzie, A.J. (2018). "Revisiting the difference between mixed methods and multimethods: Is it all in the name?". *Qual Quant*, 52, 2757-2770. <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0700-2>
- Bonilla, M. R., Perea, E., del Olmo, J. L., y Corrons, A. (2019). "Insights into user engagement on social media. Case study of a higher education institution". *Journal of Marketing for Higher Education*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/08841241.2019.1693475>
- Burke, R. y Onwuegbuzie, A.J. (2004). "Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Times Has Come". *Educational Researcher*, 33(7), 14-26. <https://doi.org/10.3102/0013189X033007014>
- Chamberland, M., Mamede, S., St-Onge, C. y Rikers, R. (2013). "Students' self-explanations while solving unfamiliar cases: The role of biomedical knowledge". *Medical Education*, 47(11), 1109-1116. <http://doi.org/10.1111/medu.12253>
- Elipe P., Mora-Merchán J. A., Ortega-Ruiz R., Casas J. A. (2015). "Perceived emotional intelligence as a moderator variable between cybervictimization and its emotional impact". *Front. Psychol.* 6(486). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00486>
- Gairín, J. y Suárez, C. (2012). La vulnerabilidad en la educación superior. En Gairín J., Rodríguez-Gómez, D. y Castro, D. (coords.). *Éxito académico de colectivos vulnerables en entornos de riesgo en Latinoamérica* (39-58). Wolters Kluwer.
- Guzmán, R., Riberas, G., Sogas, M.A. y Boadas, B. (2013). Las habilidades sociales y la entrevista: metodología para la intervención social. *Educación social : revista de intervención socioeducativa*, 53, 11-24. https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/96809/edsoc_52_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hessler, J. (2021). From Social Content Ratings to Sentiment Analysis: The cultivation and commodification of affective television engagement. *Participations: Journal of Audience & Reception Studies*, 18(2), 269-293.
- Kawchuk, G., Hartvigsen, J., Harsted, S., Nim, C. G., & Nyirö, L. (2020). Misinformation about spinal manipulation and boosting immunity: an analysis of Twitter activity during the COVID-19 crisis. *Chiropractic & manual therapies*, 28(1), 1-13.
- Kubovics, M., Zaušková, A., y Simona Ščepková (2020). Possibilities of Visualization of The Groundswell Sentiment. *Ethics*, 162(2), 473-485.
- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid. (BOE núm. 285, de 25 de noviembre de 2016). <https://www.boe.es/boe/dias/2016/11/25/pdfs/BOE-A-2016-11096.pdf>

- López, H. (1998). La metodología de encuesta. En L.J. Galindo (Ed.) *Técnicas de Investigación en sociedad, cultura y comunicación* (33-73). Logman.
- Malegarie, J. y Fernández, P.E. (2019). *Técnicas y tecnologías: encuestas vía web, desafíos metodológicos en el diseño, campo y análisis* [Ponencia]. XII Jornadas de Sociología, Buenos Aires, Argentina. <https://cdsa.aacademica.org/000-023/12.pdf>
- Molina, J. (2010). "Mixed Methods Research in Strategic Management: Impact and Applications". *Organizational Research Methods*, 15(1),1-24.
<https://doi.org/10.1177/1094428110393023>
- Pichardo, J.I. y Puche, L. (2019). Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro. *Metadados. Revista de Ciencias Sociales*, 7(1), 10-26.
<http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v7i1.287>
- Puche, L. (2018). *Infancia y juventudes trans. Una aproximación desde la Antropología Social* [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Madrid.
- Scannell, D., Desens, L., Guadagno, M., Tra, Y., Acker, E., Sheridan, K., ... & Fulk, M. (2021). COVID-19 vaccine discourse on Twitter: A content analysis of persuasion techniques, sentiment and mis/disinformation. *Journal of health communication*, 26(7), 443-459.
- Troisi, O., Grimaldi, M., Loia, F., & Maione, G. (2018). Big data and sentiment analysis to highlight decision behaviours: A case study for student population. *Behaviour & Information Technology*, 37(10-11), 1111-1128.
- Ugalde, N. y Balbastre, F.(2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: Buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Ciencias Económicas*, 31(2), 179-187.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730/11978>
- Unidad de Igualdad. Universidad Complutense de Madrid. (2015). *Plan de Igualdad*. Universidad Complutense de Madrid. <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/plan-de-igualdad2>
- Universidad Complutense de Madrid. (2022). *Quiénes somos*. Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género. <https://www.ucm.es/diversidad-sexual-e-identidad-de-genero/>
- Universidad Complutense de Madrid. (2022). *Estudios LGBTIQ+*. Universidad Complutense de Madrid. Estudios. <https://www.ucm.es/estudios/master-estudiosLGBTIQ>

ANEXO I. TRANSCRIPTS ENTREVISTAS

ALUMNOS EXTRANJEROS

ALUMNOS

A) Entrevista a alumna extranjera doctorado- Colombia, 33 años

¿Cuál es el panorama que crees se tiene en la universidad sobre este colectivo? ¿Qué valores se transmiten?

No les interesa hacer un énfasis, búscate la vida, tú te adaptas, yo no hago nada por facilitarte el camino. No hay valores, no les interesa que te sientas en casa.

Piensas que hay un trato igualitario entre todos los estudiantes, sin importar su orientación, raza, creencias; etc

No entienden que es una universidad internacional, no se adaptan a las necesidades, no es una empresa. Es una institución académica y yo no veo eso reflejado.

Cómo es la relación con los profesores, te has sentido que te han tratado diferente por tu forma de ser, de vestir o de expresarte- ¿por qué?

Llegué a tener una distinción en negativo, sentí a los profesores y demás personal autoritarios, diciendo “esto es así”, sin curiosidad, exigiendo que el alumno extranjero es quien debe adaptarse; un esfuerzo del estudiante, pero sin empatía por los demás.

¿Piensas que la UCM tiene una política clara de inclusión?

No lo veo con todos los colectivos; por ejemplo, el lgtbi sí lo tienen más interiorizado, tanto alumnos como personal, con los demás no son empáticos.

¿Qué Acciones puedes mencionar que favorezcan la inclusión o bien, la no discriminación?

No recuerdo ninguna, lo que significa que ninguna me impactó o no me enteré.

¿Qué derechos reclamas?

Reclamo acompañamiento, especialmente personal administrativo. Que te comuniquen cosas generales de estar en otro país, que faciliten tu llegada. Por ejemplo, temas de extranjería y aunque no te resuelvan ellos, sí te den una orientación para saber a quién puedes recurrir.

¿Crees que aún existen prejuicios? ¿Cuáles?

Hacer que no entienden cuando les hablas, a pesar de hablar español— fingir que no te entienden. Corregirme en todo al hablar. Además de que te hacen sentir que eres inferior.

¿Cómo lucharías contra ellos?

Trabajar la empatía, porque reciben gente de diferentes lugares y todos deberían entender multiculturalidad, saber que son internacionales y eso se debe reflejar en el trato.

En tu vida universitaria, te has sentido vulnerado en algún momento, ¿por qué?/ ¿cuál?

Los profesores me hicieron sentir inferior y yo me puse la necesidad de destacar de más. Porque parece que no vales, que no estás en tu lugar, que quieren que te regreses a tu país.

¿Cómo crees que podríamos concienciarnos de la múltiple diversidad dentro del colectivo (si es que lo hay)?

Trabajo interno, capacitación al personal. Así como se hace una pauta para recibir alumnos de otros países en las áreas de publicidad/Comunicación, también se debería capacitar para la recepción de alumnos extranjeros. La UCM sabe que latam es un buen mercado para ellos, reciben muchos alumnos de esos países; no obstante, existe un desinterés general.

¿Crees que se ha debatido lo suficiente sobre los temas de inmigración para tener políticas incluyentes en la UCM?

No se debaten, no te ayudan. Por ejemplo con los temas de extranjería, es un problema que te den la carta que necesitas para tu visa.

Consideras que los profesores están formados en temas de inmigración y movilidad Internacional ¿por qué?, ¿qué piensas que hace falta?

No están formados. Ellos deberían ver perfiles de su grupo, entender las diferentes necesidades. Abrir mente a la multiculturalidad.

¿Qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

Acompañamiento general, a lo mejor equipo especializado en extranjeros, que al menos te envíen un mail de bienvenida y a lo mejor algún seguimiento. Promover más reuniones entre alumnos y también preguntar si todo está bien. Podrían hacer talleres prácticos, servicios de ayuda psicológica, porque tú dejaste tu país. Si esa ayuda existe, no se difunde porque yo no la conozco. Te hacen sentir que estás solo. La universidad está para ayudarme y no se siente así.

¿Has recibido trato diferente por ser estudiante extranjero a nivel administrativo (precios, trámites, documentos exigidos...)?

Sí, por mi forma de hablar y eso que es el mismo idioma.

¿Sientes que la UCM comunica correctamente una posición de inclusión?

No, son incluyentes se creen internacionales, pero en la acción no lo son, solo es un nombre.

¿Cómo crees que los estudiantes podemos colaborar en construir una Universidad más inclusiva?

Sí, hacer voluntariado.. con los propios alumnos. Que ellos también expliquen cómo enfrentarse a la universidad, cómo hacer ciertos procesos. Y estas ayudas en general, no solo para los alumnos extranjeros, ya que hay muchos estudiantes que vienen de otros lugares y tampoco se enteran de las gestiones.

Se necesita más participación de los estudiantes. Por ejemplo, además de las bienvenidas, los propios alumnos de derecho y psicología podrían dar ayuda u orientación sobre sus ramas de estudio.

En general, es muy triste que no te sientes parte de la universidad.

¿Qué medios de comunicación sigues de la UCM para informarte?

No la sigo en nada porque no tengo la necesidad, no mandan nada que me interesa y tampoco me gusta su contenido.

Si acaso leo la Página web. Redes sociales 0, no me informo.

B) Alumno grado- ahora Máster. Nacionalidad colombiana, homosexual. 29 años

¿Cuál es el panorama que crees se tiene en la universidad sobre este colectivo?

En mi experiencia, todo el trato fue muy bueno, yo diría que excelente. Todos me ayudaron y nunca tuve ningún problema.

Yo estudié con una beca que me ayudó a gestionar la unidad de diversidad.

¿Qué valores transmiten?

Los valores que transmiten, creo que es el respeto.

Como tal, no encuentras como invitaciones específicas sobre alumnos extranjeros o LGTBI y creo que está bien. Quedaría raro que se hiciera una comunicación especial para ellos.

¿Piensas que la UCM tiene una política clara de inclusión?

Me parece que la universidad es muy inclusiva y de hecho, hay mucha conciencia sobre la comunidad LGTBI.

¿Has recibido trato diferente por ser estudiante extranjero a nivel administrativo (precios, trámites, documentos exigidos...)?

Todos los estudiantes los tratan igual, seas español o no o del colectivo LGTBI o no. No veo discriminación en eso. Solo una vez, me pasó algo puntual, pero que no calificaría como discriminación, sino cómo falta de conocimiento, un poco de ignorancia.

Una profesora me dijo que si “el español era mi lengua materna”, porque yo escribía español como si fuera extranjero. Y claro soy colombiano, el español es mi primer idioma.

Después otro profesor me dijo que el problema con los profesores españoles es que muchos creían que el español de España era el único correcto y que todos debíamos usar ese.

Pero repito, no lo considero discriminación, solo que hace falta apertura por los profesores.

¿Qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

Más eventos y charlas informativas, hace falta mucha información sobre los temas de migración y del colectivo LGTBI.

Por ejemplo, en el mes del orgullo se pudo aprovechar ese empuje y hacer talleres, más charlas. Por ejemplo con escritores, o bien, hablar de cómo es vivir la homosexualidad en otros países, donde son perseguidos.

También se necesita trabajo en el aula, que los profesores también toquen estos temas, pero sin que sea forzado. Ellos deben de sembrar la semilla.

Consideras que los profesores están formados en temas de inmigración y movilidad Internacional ¿por qué?, ¿qué piensas que hace falta?

Les falta estar más abiertos a la diferencia. Yo creo que con el colectivo LGTBI están muy abiertos y conscientes, pero con los extranjeros menos, a pesar de que el 40% de los estudiantes somos extranjeros.

¿Sientes que la UCM comunica correctamente una posición de inclusión?

Sí mucho.

¿Cómo crees que los estudiantes podemos colaborar en construir una Universidad más inclusiva?

A través de eventos. Donde asistan todas las facultades. Actividades que puedan ser para todos, aunque no pertenezcan al colectivo.

Aumentar la visibilidad de las unidades, porque es verdad se conocen poco.

¿Qué medios de comunicación sigues de la UCM para informarte?

No sigo ningún medio, porque en general no me gusta seguir entidades en mis redes personales.

Pero es verdad que no sabe nada de las unidades que existen.

C) Estudiante Trans, no binario.

¿Cuál es el panorama que crees se tiene en la universidad sobre este colectivo? ¿Qué valores se transmiten?

De inclusión, la verdad lo hace muy bien y gracias a las unidades de diversidad y sociocultural, tú sabes a dónde acudir cuando tienes algún problema y ellos te ayudan.

La verdad es que es de las pocas universidades que veo que se preocupan por sus estudiantes y que les interesa la diversidad.

Piensas que hay un trato igualitario entre todos los estudiantes, sin importar su orientación, raza, creencias; etc

Sí en las facultades, por parte de los profesores, estudiantes y PAS. Al menos, así lo veo en mi Facultad.

¿Piensas que la UCM tiene una política clara de inclusión?

Sí y lo hace visible, además en comparación con otras universidades españolas, tiene muchas políticas y protocolos implementados.

¿Qué Acciones puedes mencionar que favorezcan la inclusión o bien, la no discriminación?

Charlas obligatorias en todas las facultades

¿Qué derechos reclamas?

Inclusión en los colegios mayores, pero por parte de los estudiantes.

En tu vida universitaria, te has sentido vulnerado en algún momento, ¿por qué?/ ¿cuál?

No, estoy en un proceso de cambio y como me cambié de facultad, ahora soy trans abiertamente. Lo veo muy bien con temas de diversidad sí que me he visto un poco discriminado alguna vez en colegios mayores, porque yo tuve depresión hace un tiempo eso me causó por los típicos problemas de la depresión de hecho tuve durante un año tuve una

adaptación, para pues la depresión causa diversidad funcional, o sea, y en colegios mayores sí he notado que los abiertamente nadie te insulta, por supuesto que nadie te insulta, nadie te excluye, nadie deja de sentarse contigo a las antiguas novatadas, que se hablaba eso ya no se hace, pero sí que las dinámicas propias de Colegios Mayores excluyen a mi parecer jóvenes de género fluido.

A mí muchas veces por los síntomas de la depresión, que es que como tú estás mal, pues no vas a las fiestas entonces o que si tienes problemas para comer por temas relativos a tus salud mental, pues ya se meten contigo a veces sí que se insultan por no centrarte en las mesas con ellos.

¿Crees que se ha debatido lo suficiente sobre los temas de orientación sexual y preferencias para tener políticas incluyentes en la UCM?

Sí, se tienen muchas acciones que se implementan y protocolos de acción en cada facultad y en general

Consideras que los profesores están formados en temas de orientación sexual, ¿por qué?, ¿qué piensas que hace falta?

Sí, pero creo que les hace falta formarse en salud mental

¿Qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

Yo en mi campo que es lo que yo conozco que se trata de los colegios mayores, o sea, lo tengo clarísimo, se necesitan charlas obligatorias, porque cuando se hacen charlas opcionales muchas veces las personas pues prefieren no ir y no es importante que sepan que estéis en estas cosas, no solamente las personas que tienen diversidad funcional, también temas de género y de salud mental, como la ansiedad o depresión.

¿Conoces la Oficina de Diversidad e Inclusión de la UCM?

Sí, tuve una beca de formación ahí.

¿Sientes que la UCM comunica correctamente una posición de inclusión?

Sí, porque tiene varios departamentos.

¿Qué crees que le falta a la UCM para ser del todo inclusiva?

No puedo decir que le falta algo, porque a como se está, creo que ya hace mucho y que hace lo que puede. Solo se necesitan adaptaciones y protocolos que consideren la salud mental; por ejemplo, alguien que tiene ansiedad social, no puede dar presentaciones en público y los profesores lo deben entender y hacer cambios en las evaluaciones.

¿Cómo crees que los estudiantes podemos colaborar en construir una Universidad más inclusiva?

Actividades en los Colegios Mayores, se necesitan más protocolos que realmente incluyan a todos; por ejemplo, para personas con discapacidad como las que usan sillas de ruedas, sí hay adaptaciones, pero no hay protocolos para quienes tienen depresión o ansiedad, autismo TDAH conducta, conductas alimenticias, disforia de género que también es un tema importante y que tengo varias compañeras que lo tienen, no sé, no hay nada.

La salud mental es importante y pienso que los estudiantes en los colegios mayores no lo aceptan.

Además es un perfil muy complicado, son jóvenes entre 18- 19 años que cambian de ciudad y para muchos, es la primera vez que salen de su casa. Así que tienen otros intereses, como salir de fiesta.

D) Estudiante colombiano

¿Qué valores piensas que transmite la UCM?

De respeto, y comprensión

¿Qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

Más información, porque en tu Facultad te enteras poco. Además, el Campus Somosaguas se siente que estás desconectado del resto de la Universidad.

También, falta inculcar el respeto a la diferencia.

¿Conoces la Oficina de Diversidad e Inclusión de la UCM?

Sí, tuve una beca de formación ahí, pero yo creo que de no ser por eso no la habría conocido. Creo que es una unidad que nadie conoce y no se sabe lo que hace

¿Sientes que la UCM comunica correctamente una posición de inclusión?

No siempre, porque se necesita que se haga más publicidad de todas las actividades que se hacen y de las unidades que existen.

¿Qué crees que le falta a la UCM para ser del todo inclusiva?

Tener información sobre la diversidad en todos lados, no solo enviar comunicaciones, también ponerlo en las Facultades. Pienso que hay mucho desconocimiento entre los estudiantes sobre otras culturas.

¿Recibes un trato igualitario por parte de la Universidad?

Sí, por parte de los profesores, no he recibido ningún maltrato. Solo un comentario que me hicieron los primeros días de clase, pero fue un estudiante. Me dijo que si en mi país usaba taparrabos y luego para venir, me puse ropa.

En el día a día, no abres tu círculo, estás solo con tus amigos.

¿Cómo atacarías los prejuicios?

Luchar contra los prejuicios es muy complicado, porque los veo que están arraigados. Que es algo más notorio entre los estudiantes; por ejemplo, con motivo del día de la hispanidad, sentí que a todos los latinos nos ven como inferiores. Es algo que se debe tratar desde niños. Creen que estamos en países retrasados, pero no es así, tenemos lo mismo. De hecho, la única diferencia es la inseguridad.

REPRESENTANTES INSTITUCIONALES

A) Entrevista a coordinador Diversidad - Facultad de Biología

¿Cuál es tu función como coordinador de Diversidad e Inclusión?

Ejerzo como enlace entre la Oficina central de Diversidad y la problemática que pueda haber con los estudiantes o el personal de cada uno de los centros. Soy como un primer filtro, enlace o un primer elemento de solución antes de que haya que llegar a la Oficina, que está desbordada dada la magnitud de la UCM. Si son pequeñas cuestiones que podemos resolver a nivel de la Facultad, lo hacemos y, si no, extendemos la petición a la Oficina de Diversidad. También ocurre al revés: Los alumnos de la UCM que tienen algún tipo de diversidad, funcional, de aprendizaje o del tipo que sea, se ponen en contacto con la Oficina y es esta la que contacta con el coordinador del centro correspondiente para que realice las adaptaciones necesarias, ya sean curriculares, funcionales o lo que sea, a instancias de esa Oficina central.

¿Cómo es el contacto entre coordinadores y Oficina?

Tenemos un contacto directo por correo electrónico y por teléfono sobre cuestiones puntuales que puedan surgir, pero periódicamente mantenemos una serie de reuniones para unificar los criterios, plantear problemas de cada uno de los centros y proponer soluciones que sean extrapolables al resto de centros. La UCM, al ser tan grande, hace que cada centro tenga una casuística muy específica. No son igual los centros de ciencias, no hay los mismos perfiles en todos los centros...

¿Cuánta gente trabaja en la Oficina, más o menos?

Nuestras interlocutoras directas son dos personas pero me consta que tienen al menos otros dos o tres becarios más que de manera más o menos permanente van resolviendo los asuntos del día a día. En la Facultad sí que estoy solo.

¿Crees que sin la figura del coordinador, sería posible el trabajo de la Oficina?

Sin nosotros, ellas se verían un poco abrumadas por todas las cuestiones del día a día que van surgiendo. Además, los coordinadores conocemos la casuística y la problemática particular de cada centro y sabemos un poco más de primera mano cómo podemos resolver las cuestiones del día a día. En ese sentido, les descargamos bastante trabajo.

¿Qué limitaciones señalarías en el trabajo de la Oficina, además de esa carga excesiva de trabajo?

Lo que veo desde fuera es que el trabajo siempre está condicionado por el trabajo de otra persona. En este caso, es el estudiante de manera activa el que tiene que contactar con la Oficina y presentar su problema, y esta comunicación desde la Oficina al estudiante se da, porque la Oficina anuncia sus servicios (web, rrss, etc). No obstante, falta la parte que va del estudiante a la Oficina. Muchos no se enteran bien aunque, en mi Facultad, sí que se les informa desde el primer día de la existencia de esa Oficina y de los servicios que ofrece. Además, hay que considerar que la Oficina solo emite recomendaciones, aunque luego el docente o quién sea decida no seguirlas. Quizás habría que hacer campaña de concienciación de los trabajadores de la UCM para que entiendan que esas recomendaciones van a facilitarles la vida a determinadas personas, van a ayudarles y por tanto deberían tenerlas en cuenta.

¿Cómo valorarías el acercamiento del alumnado hacia vosotros? ¿Qué crees que se puede hacer para fomentar que acudan en mayor medida?

Hay varias iniciativas. Nosotros continuamente estamos pensando en maneras de facilitar este tipo de cuestiones. Desde luego, crear un ambiente lo suficientemente de confianza y relajado para que los alumnos quieran acudir a nosotros y confiarnos los problemas que

puedan tener. Si se crea ese ambiente de confianza va a ser mucho más fácil que los estudiantes acudan. Poniendo una medalla a la Facultad de Biología, he de decir que somos un ejemplo en la UCM en lo que se refiere a la integración de la diversidad, la aceptación del otro y la diversidad de colectivos. En ese sentido, nuestra Facultad tiene un ambiente de confianza y de falta de conflicto que los estudiantes al final agradecen.

¿Solo los alumnos acuden a vosotros? ¿O vosotros como coordinadores hacéis un trabajo de investigación de cada caso?

Cuando a nosotros nos llegan las recomendaciones de la Oficina de Diversidad de la UCM, obviamente todas son confidenciales y seguimos todos los protocolos de Protección de Datos. No se especifica el tipo de problemática que puede haber, aunque a mí como coordinador me gusta mantener una entrevista con esas personas y en caso de que ellos quieran comentarme alguna particularidad respecto a los estudios en la Facultad, eso también se tiene en cuenta.

¿Cómo se elige y se renueva la figura del coordinador?

Se suele hacer cada dos años y generalmente la Junta de Facultad, que es el órgano de gobierno de cada Facultad, pide voluntarios para ocupar ese cargo que deben presentar una especie de memoria contando su historia, sus objetivos... eso se vota en la Junta de Facultad. Cuando yo me presenté, había cinco candidatos y a la vista de esas memorias se elige una. No es un cargo designado a dedo, sino que generalmente es gente que desea hacerlo.

¿Crees que la UCM es inclusiva?

Yo creo que sí. Es cierto que la experiencia que tengo yo es un poco parcial, porque trabajo sobre todo en mi Facultad. Pero conociendo mi entorno cercano, yo creo que es 100% inclusiva. Muchos de mis alumnos, y yo imparto docencia en todos los niveles y he tenido la oportunidad de establecer relaciones de confianza con ellos en el entorno del aula o el laboratorio, me han transmitido (siendo incluso de algunos de estos colectivos) que se sienten mucho más seguros y tranquilos en el contexto de la Facultad que en el marco de la sociedad en la que viven. No es lo mismo para ellos ir a tomarse una cerveza, ir al cine o pasear por la calle, que lo que sienten en el marco de la Universidad. Eso indica que aquí tienen un entorno mucho más amigable en ese sentido. Yo creo que un elemento importante es la naturalización de las cosas, la naturalización de la diversidad, porque antes, cuando yo estudiaba en la Universidad, ciertas actitudes o manifestaciones eran mucho más señaladas o perseguidas.

¿Dirías que el colectivo LGTBI y los estudiantes extranjeros son dos de los grupos que más ayuda necesitan por parte de la Oficina de la Diversidad?

Sí, son dos de los que pueden recibir ayuda, aunque hay otros colectivos, como la diversidad funcional o la diversidad de aprendizaje. Para mí, esas son las cuatro patas sobre las que orbita la Oficina. Nosotros aquí, en la Facultad de Biología, hemos unificado todas esas diversidades. Es decir, atendemos por igual a cada uno de esos colectivos por una cuestión de eficiencia. Esas cuatro patas deberían ser el centro de la actividad de la Oficina, aunque siempre teniendo en cuenta la existencia de otros colectivos que puedan necesitar ayuda y se nos estén escapando.

Los estudiantes extranjeros han de hacer frente a unas tasas académicas más altas.

¿Crees que eso les hace partir con cierta desventaja?

La propia Universidad y la sociedad tienen mecanismos con los que se pueden compensar esas deficiencias. Nosotros en la Facultad recibimos estudiantes extranjeros con cierta

asiduidad y muchos de ellos vienen ya con unas ayudas asignadas. Es decir, es cierto que existe esa descompensación frente a los estudiantes nativos o nacionalizados, pero sí que existen mecanismos para intentar compensar esto. ¿Qué se debería solucionar? Bueno, la Universidad pública atiende a todo el mundo por igual y no estaría de más que la Universidad tratara, como gesto de igualdad, de cambiar esto.

¿Qué te suelen plantear los estudiantes que acuden a ti como coordinador?

Lo más habitual son problemas prácticos, de pura logística. Oye, tengo diversidad funcional, voy en silla de ruedas, y no puedo acceder al laboratorio de la tercera planta. ¿Me lo podéis solucionar? Ese es un ejemplo típico. Otro: tengo un problema de aprendizaje, del tipo que sea, necesito una adaptación particular de un examen. Son cuestiones puramente prácticas o logísticas. Cuestiones sobre exclusión, marginación o agresiones verbales, yo no he tenido ninguno todavía.

¿Qué opinas de la comunicación de la Oficina hacia el estudiantado? Valora acciones offline y online.

Yo creo que los universitarios de hoy en día emplean un lenguaje muy distinto al que se ha usado tradicionalmente. Cuestiones relacionadas con la cartelería, con las charlas presenciales... habría que repensarlos porque ellos hablan un idioma distinto. Las redes sociales y el correo electrónico son mucho más importantes que los canales físicos tradicionales y se pueden usar con el mismo rigor. La prueba está en que si convocas una charla presencial tendrás 2 o 3 estudiantes y si la haces virtual posiblemente entren 100 o 150. Tenemos que ser capaces de adaptar el mensaje a su lenguaje.

¿Qué canales utiliza?

En la Facultad de Biología no queremos duplicar mensajes con la Oficina, y como ella tiene sus perfiles en redes sociales nosotros respetamos eso. Pero como la Facultad de Biológicas tiene sus propios perfiles, cada vez que hay un mensaje concreto que nos interesa hacer llegar de manera especial a nuestros estudiantes, los usamos para comunicarnos con ellos (difundir vuestro proyecto, por ejemplo, se hizo a través de rrss). Si no, empleamos el campus virtual, para asegurarnos de que el mensaje llegue a todos los estudiantes matriculados.

B) Entrevista a coordinadora Diversidad - Paloma, Facultad de Odontología

¿Cuál es tu función como coordinador de Diversidad e Inclusión?

Facilitar la inclusión en la Facultad. Divulgar las buenas prácticas que se tienen, porque muchas veces se habla por desconocimiento, por ignorancia. Debemos acoger a los estudiantes, buscar que sean alumnos felices.

¿Crees que la UCM es inclusiva?

Sí, es una de las universidades pioneras en este tema. Se llevan 20 años con los objetivos de incluir a todos los colectivos y buscar que cada vez se agreguen más. Por supuesto que hay altibajos, pero en su mayoría se tiene apertura a la diferencia. Es una institución muy innovadora.

¿Cómo valorarías el acercamiento del alumnado hacia vosotros? ¿Qué crees que se puede hacer para fomentar que acudan en mayor medida?

Se acoge a todos los alumnos, pero luego sucede que son ellos mismos los que se aíslan, que no quieren hacer el esfuerzo por ser incluidos, se esconden. Por parte de los demás estudiantes siempre hay una buena actitud, ya que debido al trabajo que tenemos se necesita una constante intercomunicación entre todos y los grupos son pequeños; estamos piel con piel.

¿Dirías que el colectivo LGTBI y los estudiantes extranjeros son dos de los grupos que más ayuda necesitan por parte de la Oficina de la Diversidad?

También los que tienen alguna discapacidad. En el caso de los alumnos extranjeros, te puedo decir que el 50% de la facultad es extranjera y no existe una diferenciación con el resto de alumnos. Del colectivo LGTBI hay menos estudiantes.

¿Qué te suelen plantear los estudiantes que acuden a ti como coordinador?

Siempre habrá diferente tipología de alumnos, pero en su mayoría se puede tener problemas con profesores que no son sensibles. Pasa con la rémora de profesores seniors, como les digo yo.

Aunque, con el paso del tiempo se evoluciona y los prejuicios tan arraigados se van modificando.

En 20 años observo una gran evolución en estos temas.

¿Qué opinas de la comunicación de la Oficina hacia el estudiantado?

Yo creo que hace falta mayor formación. Conciencia sobre la diversidad y diferencia.

Hay gente que ya lo tiene todo, pero claro eso se hace desde el hogar. Es la educación en casa y también las propias experiencias. En el caso de la Facultad de Odontología, se hacen pocas actividades, porque como te decía, el día a día es inclusivo, ya que todos debemos de trabajar juntos en grupo.

¿Qué canales utiliza?

Redes sociales y el correo electrónico.

¿Qué acciones propondrías para aumentar la inclusión?

Formación obligatoria, sobre todo a los profesores, porque no hacen caso. Por más acciones que se realicen, salen igual, no entienden lo que es la discapacidad, la inclusión.

A veces piensan que son solo privilegios, así que se necesita una educación de apertura para todos.

También es responsabilidad del gobierno investigar brindar más información y manuales sobre cómo trabajar con la discapacidad e inclusión. Tener un gobierno heterogéneo; y por parte de la universidad, hacer más trabajos de investigación, por eso me parece importante el trabajo que hacen.

C) Entrevista a coordinador Diversidad y Vicedecana de Estudiantes- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Lo primero, preguntarte por la unidad de inclusión porque nos sorprende que haya una

unidad un representante en cada Facultad.

La UCM como universidad pues se articula en facultades que serían las comunidades autónomas entonces desde la delegación del Rector para la diversidad de inclusión, pues se articulan una serie de normas de proyectos de distintas áreas dentro de diversidad y luego necesitas tener representantes en cada facultad que, de alguna forma, son los que te van a trasladar las necesidades de cada facultad, de los miembros, de PDI, PAS y estudiantes en cada sitio porque si no pues sería muy difícil poder llegar a todos. Entonces, bueno, sí que creo que la figura del coordinador de diversidad e inclusión en cada facultad es fundamental; de hecho es el nexo un poco entre, la comunidad ya de manera más directa de cada Facultad y la propia institución de la UCM y todos estos proyectos y demás que se ponen en marcha desde la unidad de inclusión y luego se hacen extensibles a las facultades o

¿También puede ser al revés? ¿Que una facultad tenga una iniciativa propia de por parte del coordinador y se traslade eso?

O sea, es bidireccional evidentemente bueno, la delegación su cometido es precisamente, pues de alguna forma tratar de aunar o de visibilizar determinados problemas y dar respuesta, pero luego las propias facultades también pueden elevar a la delegación, pues o bien acciones o bien normativas o lo que considere cada uno oportuno y de hecho bueno, a pesar de los momentos pandémicos que vivimos, pues tenemos también reuniones de coordinación de todos los coordinadores de todas las facultades junto, por supuesto con la delegación y las distintas. Bueno, sabes que está dividido en como distintas partes, ¿no? Bueno, pues tenemos reuniones con cierta periodicidad, pues un poco también para poner de manifiesto los problemas comunes, las iniciativas, las propuestas y también hay por ejemplo, para algunos proyectos, pues como grupos de trabajo de temas concretos de a lo mejor normativas que se están elaborando y bueno, pues en un grupo de personas trabaja un poco en esa normativa o bien elaborando la o supervisando la

Y justo ahora que que hablas de la pandemia... ¿Ha habido más problemas a raíz de esta situación o lo contrario?

Más digamos de índole emocional psicológica y demás entonces bueno, dentro de un poco las patitas que tocan la delegación de diversidad, una de ellas, la que está gestionada por la UPD por la oficina de atención a la diversidad es justamente la que yo creo que cada vez va a tener más volumen de trabajo, precisamente porque llegan estudiantes que emocionalmente y psicológicamente están bastante “tocados”, vamos a decirlo así, y entonces a lo mejor algunas patologías que parecían un poco más dormidas y no se detectaban o que no salían a la luz con tanta facilidad, pues a raíz de la pandemia y del confinamiento sobre todo sí. Yo creo que han salido a la luz más problemas, pero yo creo que esto es una línea general de toda la sociedad no es una cosa particular nuestra de la de la Universidad.

¿Consideras que los alumnos del colectivo LGTBI o los estudiantes extranjeros son los que más ayuda requieren de esta unidad o no?

Por diferentes motivos sociales, pues se sienten de alguna forma desprotegidos, vamos a

decirlo así. Entonces sí que es verdad que bueno, pues uno de los cometidos fundamentales de la delegación de diversidad e inclusión es precisamente esa segunda pata la de la inclusión a personas. Entonces sí que es cierto que determinados colectivos que, bueno, que arrastran una serie de problemas en el pasado, vamos a decirlo así, y necesitan especial atención. Sí que es cierto que en principio nosotros en nuestra facultad no hemos detectado serios problemas. Es verdad que seguimos haciendo campañas de visibilización, pues por ejemplo desde el colectivo LGTBIQ+ pues en fechas señaladas hemos tenido acciones como lo de pintar los bancos aquí en el campus de Somosaguas; entonces, bueno, de alguna forma nosotros queremos seguir visibilizando.

De todas maneras, hay problemas dentro del colectivo porque sufren pues ataques homófobos ya te digo, que no han sido en la propia facultad ni me consta tampoco la en la Universidad, pero sí, en líneas generales en la sociedad entonces bueno, pues que intentemos que no hay que bajar la guardia para que no se pierda ninguno de los derechos y puedan libremente, pues vivir la vida universitaria sin ningún riesgo.

Fenomenal, y bueno, por ejemplo, hemos visto que los alumnos extranjeros pagan muchas más tasas que nosotros los españoles, entonces eso ya como que nos ha parecido muy llamativo porque supone ya una diferencia de base entre entre dos grupos, ¿no? Entonces queríamos saber si desde la unidad de inclusión y se trabajan estos temas

Lo primero no son todos los extranjeros, ¿vale? Según entiendo, no me sé las tasas ahora de memoria son los extranjeros extracomunitarios, es decir, en realidad lo que ocurre con esas tasas es que se paga digamos la tasa real porque no se benefician de los beneficios (valga la redundancia) de los estudiantes que son comunitarios porque los comunitarios digamos se sobreentiende que, a efectos prácticos, serían como españoles por el acuerdo que tenemos con la Unión Europea. Entonces en realidad, primero las tasas no las marcamos nosotros ni lo gestiona la Universidad, o sea, la delegación de diversidad, sino que es la propia Universidad quien a través de pues eso de Vicerrectorado de Estudiantes establecen las tasas de acorde a lo que veis en la Comunidad de Madrid es decir, que yo creo que en la última persona que regula esto en Madrid es la Comunidad de Madrid si no entiendo mal. Esto ya te digo que no soy experta al cien por cien y te recomendaría que preguntaras directamente al Vicerrectorado de Estudiantes para que te asesoren. Entonces bueno ¿se puede entender que es discriminatorio en el sentido de que deberíamos de tener todos los ciudadanos del mundo, las mismas oportunidades?, pero también es cierto que de alguna forma pues esto no es que se pague menos, es que todos los ciudadanos españoles por sus impuestos pagan la diferencia de lo que los estudiantes no abonan, entonces ahí está el dilema de si una persona que no paga impuestos en tu país tiene derecho a beneficiarse frente a otra persona que sí los paga. Y ahí entras en un debate político que yo creo que da mucho de sí, pero por no enrollarme más. Te animo a que hables directamente con el vicerrector de estudiantes, porque eso está básicamente tabulado por alguna normativa de la Comunidad de Madrid, ¿vale?

La verdad es que desconocía pues esta visión no, que es también que tiene sentido que al final nosotros también pagamos esos impuestos y como que nos beneficiamos en cierta manera, ¿no?, así que te lo agradezco.

Yo te lo digo porque a ver, yo estoy en todas las comisiones de becas de becas y de vicerrectora de estudiantes y precisamente estos temas. Si revisas las bases de becas, pues siempre hay requisitos, ¿no? Pues casi todas tienes que ser ciudadano de la Unión Europea precisamente para poder beneficiarte de la misma manera. Luego es verdad que también hay becas para extranjeros no comunitarios, pero tienen otras bases y otras normativas entonces un poco sí que se diferencia de alguna de alguna manera f

¿Y así, en general, sabrías decirme qué significa la inclusión para la Complutense?

A ver, no es la única palabra, pero bueno, básicamente el concepto un poco para que lo entendamos sería pues que todas las personas que trabajan estudian y digamos viven la universidad, pues se sientan a gusto por decirlo de alguna manera no se sientan rechazadas ni discriminadas, entonces inclusión es ese concepto, ¿no? De que todos estamos incluidos en la comunidad UCM y que nadie tiene que sentirse diferente, aunque todos seamos diferentes, ¿vale? Esa es un poco la filosofía.

Vale, genial y luego ya, por último. Hablando con un estudiante, que si no me equivoco, era de Sociología, decía que muchos estudiantes no conocían esta unidad de diversidad e inclusión porque no necesitaban recurrir a ella. Entonces, ¿crees que es necesario que todos los estudiantes o toda la comunidad universitaria os conozca para que sepan que la Complutense está trabajando en ello?

Claro, a ver, yo no sé cómo se hace en otras facultades. Yo te cuento. Yo soy aparte de coordinadora de la diversidad, vicedecana de estudiantes, entonces nosotros en todos los actos de bienvenida a los estudiantes de primero, o sea, de nuevo ingreso siempre les explicamos en esa bienvenida los servicios que se ofrecen tanto de la Facultad como de la Universidad y hacemos un especial hincapié precisamente en la delegación de diversidad. De hecho, tuvimos la bienvenida hace dos semanas y hacíamos especial hincapié, primero para que la conozcan, segundo para que sepan que existe y que pueden, digamos, disponer de la ayuda que sea necesaria o de los recursos que sean necesarios en cualquier momento. Entonces bajo mi punto de vista se hace suficiente, digamos, publicidad o promoción de esta unidad tanto físicamente en los actos de bienvenida, como luego nosotros tenemos campañas en redes sociales o, si entras ahora, por ejemplo, a la web nuestra de la Facultad en la propia portada está como la primera noticia, es decir, que bueno, que siempre les animamos a los estudiantes a que de alguna manera estén informados a través de la web, de redes sociales y de los correos electrónicos que les enviamos. Claro, si vienen aquí se tapan las orejas... pues eso ya no podemos hacer mucho más, pero en principio sí que lo damos a conocer y creemos que es fundamental, porque a lo mejor bueno, pues hoy alguien no tiene un problema, pero el día de mañana sí, de cualquier índole de diversidad de inclusión y sabe a quién puede recurrir.

Ahora que dices como esas dos patas de diversidad e inclusión, ¿podrías decirme qué tipo de casuísticas o problemáticas engloban en cada una de esas patas?

Claro, a ver, es que si entras mira, te voy a decir, eh, de la delegación del Rector para la diversidad, tienen distintas oficinas, aunque se llame unidad digamos de diversidad e inclusión. Lo que tiene son como diferentes unidades. Entonces dentro de esas diferentes unidades, pues cada una digamos se especializa en una cosa tenemos la diversidad que

atiende un poco a todos los casos, la diversidad como concepto abierto para que lo entendamos, ¿vale? O sea, no trata solamente la diversidad funcional, sino que también pues se recogen allí, por ejemplo estudiantes, pues con problemas a lo mejor de índole emocional o psicológico, ¿vale? O sea, TDH o trastornos de cualquier tipo también están dentro de la diversidad digamos funcional, que es la que se atiende a través de la oficina de integración para personas con diversidad.

Después tiene otra área que es la de diversidad sexual e identidad de género, ¿vale? Que es la sexogenérica que se llama pues que trata de dar respuesta a los posibles problemas que pueda haber dentro de los diferentes colectivos sexogenéricos, de visibilizar y hacer acciones y bueno y conseguir una plena inclusión de todos los colectivos.

Después también tienen la de aprendizaje servicio la de APS que esa digamos ha sido de reciente creación porque se ha hecho una apuesta desde la UCM para que haya, pues eso, una patita de aprendizaje servicio de los famosos APS y haya cierta conexión entre la universidad y la sociedad.

Y por último tiene una de diversidad sociocultural que está en principio bueno está más destinada pues por ejemplo a programas de acogida para refugiados y temas así un poco más socioculturales.

E) Entrevista a Coordinadora Facultad de Educación

¿Cuáles son los valores de inclusión y diversidad que transmite la UCM?

Barreras no arquitectónicas sino barreras mentales eso lo hace depositando permitiendo que exista una delegación específica y única como esa delegación de diversidad de la UCM y que canaliza la atención y el apoyo a estudiantes con diversidad a través de tres oficinas y esas oficinas están podemos estar en contacto. Esas tres oficinas todos los coordinadores y coordinadoras de inclusión de cada una de las facultades atendiendo a todas las diversidades otro valor muy importante de la UCM es que no focaliza la atención y el apoyo a estudiantes únicamente con diversidad funcional sino que también atiende a alumnado con necesidades de apoyo educativo.

¿Cuáles son las líneas de acción de la universidad?

La UCM es una universidad pionera en la gestión de identidad sexo genérica es decir una alumna con en un proceso de transexualidad puede tener su nombre sentido sin necesidad de DNI. Lo que hace la UCM es muy importante y muy necesario precisamente para poder conseguir el ODS 4 de la educación de calidad.

¿Cuál es tu función como coordinadora de inclusión y diversidad?

Pues en mi facultad, eh, mi función es la de orientar al alumnado en situación de diversidad para que pueda recibir los servicios que la UCM promueve y otorga, que se pueda beneficiar de esos servicios escuchar las necesidades que manifiestan para poderlas atender ya sea a través de la facultad. Ya sea a través de los servicios UCM si es una necesidad que se puede atender desde mi facultad, pues la atendemos desde la facultad, me coordino con gerencia con conserjería con otros docentes y tratamos de darle respuesta, por ejemplo, pues no sé mobiliario adaptado para una persona con movilidad reducida, pues eso no se puede gestionar desde la delegación. Se tiene que gestionar desde la facultad entonces gerencia.

¿Cómo es el funcionamiento de esta unidad en general?

Se trabaja sin descanso para poder establecer esas adaptaciones y que lleguen a todo el profesorado y es verdad en la OPE de si tuvieran más personal, pues podrían, eh? Podrían acelerar un poco el proceso, pero funciona muy bien, porque los equipos humanos de cada una de las unidades son muy cercanos, son muy agradables a los coordinadores coordinadoras, nos lo ponen todo en bandeja, cualquier cosa que solicitamos nos atienden rápidamente. Luego además son muy proactivos, es decir, no solamente están atendiendo lo que podamos demandar, sino que promueven actuaciones y realizan propuestas de sensibilización de información asesoramiento

¿Qué le faltaría a la UCM para ser más inclusiva?

La verdad que como la UCM es muy grande, mi facultad es una de las que más estudiantes tienen entonces la diversidad es también muy heterogénea y no te podría decir lo que más te puedo decir lo que desde nuestro punto de vista es más grave y más importante y adquiere más relevancia todos los problemas que pueda presentar una persona son importantes. Pero bueno, hay dificultades que se detectan fácilmente cuáles son las necesidades y se pueden atender con pequeñas cosas en clase desde el docente universitario que puede aplicar, por ejemplo. Bueno, pues el alumnado con dislexia tenemos bastante en la facultad, pero creo que se atiende bastante bien.

Porque son los de los que pueden tener unas consecuencias a nivel de salud más graves y los que más nos preocupan, por eso el curso pasado después de la pandemia vimos que había aumentado de forma considerable el estudiantado con necesidades de atención a sus a su situación mental y pusimos en marcha un grupo de apoyo para el bienestar emocional ave con la intención de que los alumnos que estudie y alumnas que estuvieran en esa situación pudieran tener un espacio en el que reunirse y en el que compartir y exponer sus sus problemas y este programa en general tuvo buenas respuesta por parte de los estudiantes, pues tenemos estudiantes, pero no toda la respuesta que nos hubiera gustado.

¿Cómo es la inclusión en la Facultad, cómo participan los estudiantes y personal?

Mi facultad jugamos con ventaja porque es la Facultad de Educación entonces claro, todos los docentes tienen una formación a nivel psicopedagógico que permite tener estrategias y yo la verdad que en ese sentido siempre estoy muy arropada, muy apoyada cualquier cosa que pida a algún docente realmente si no han actuado en base a las adaptaciones que promueve la la oficina ha sido por desconocimiento, no, porque conscientemente hayan dicho, pues es que yo no voy a aplicar esta adaptación al revés algunos casos más especiales contactan conmigo para que yo les pueda indicar de qué manera pueden ayudar más o pueden mejorar yo la verdad que es que estoy muy agradecida a todos porque me lo ponen realmente muy muy fácil a veces es verdad que el tema relacionado con diversidad sexo genérica o sociocultural es Conocido y bueno, pero pero vamos, que que no hemos tenido nunca ningún problema tampoco es una facultad muy abierta.

¿Cuáles son los medios de comunicación que se utilizan?

El equipo de canal es siempre está cualquier propuesta que se lance desde diversidad el equipo de canal, la promueve la recoge forma parte de ella que hay que hacer una campaña contra la isla homofobia por ahí están los primeros para para que se pueda hacer que hay que hacer una campaña por el día de la dislexia, se hace qué hay que hacerse una foto para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la la no discriminación hacia el colectivo LGTBI pues también nos hacemos la foto.

Ponemos la bandera y hacemos lo que haga falta, pero te digo que el Decano el primero que entonces así, pues es que ha sido a gusto todos llevan el mismo camino y ahora que hablas. Y luego tenemos en mi facultad el Servicio de Orientación Universitaria es un servicio de orientación que llega a todos los estudiantes que están matriculados en la Facultad entonces usamos el show Servicio de Orientación Universitaria para hacer difusión de información a través de mailing que mandan el show a todos los estudiantes o a través de el show todas las semanas realiza un boletín semanal con las noticias informaciones más importantes para los estudiantes UCM sobre becas sobre cursos y ahí también aparece información sobre la sobre la oficina en determinados en determinados momentos y cuentas de redes sociales tiene la facultad.

También tiene la facultad que tiene en Facebook , Twitter y ahí también los usamos cuando queremos publicitar o informar sobre ello.

F) COORDINADORA DE INCLUSIÓN

Era hablar contigo sobre todo de tus funciones porque bueno, estamos haciendo un proyecto sobre la inclusión en la Complutense y cómo la Complutense se posiciona en este tema no, si si es inclusiva o no, si quieres serlo o no y demás, entonces bueno, estamos descubiertos descubriendo muchas cosas que como estudiantes desconocíamos por completo y como por ejemplo la figura del coordinador. Es una cosa de la que nos hemos dado cuenta hablando con más estudiantes que parece que como que si alguien no tiene la necesidad de recurrir a alguien como vosotros no nos conoce.

Yo si quieres te cuento aquí, sí que lo intentamos publicitar, pero supongo que es verdad que lo que dices que si alguien no se encuentra con la necesidad no nos encuentra, pero nosotros por ejemplo, lo que hacemos, es en el acto de bienvenida. Hablamos de la oficina de la hoy pd y además lo cuento yo para decir que yo soy la coordinadora y demás lo tenemos en la página web. Es verdad que no tan en la portada a lo mejor, pero en la parte de estudiantes servicios estudiantes y demás y luego lo publicamos en las pantallas de la Facultad tenemos pantallas en la cafetería en el hall y todo eso y ahí publicamos cárceles de la uipd con todas las oficinas que tienen y sabe también mi nombre y mis datos para que vengan a buscarme, o sea que sí que es verdad que puede no llegar a todo el mundo porque lo que no hacemos es correos masivos a todos los estudiantes porque sabemos que eso luego no lo leen y que no, que es un poco.

Sí, totalmente bueno de hecho también nos decían eso y que era un poco complicado también por vuestra parte el acceder a ellos, porque también pues los gmails que les llegan no los leen todos y bueno cosas así entonces, pero bueno, por lo menos a ver cuáles son vuestros medios para daros a conocer

Nosotros también tenemos redes sociales, yo he estado cuatro años con otro decano y ahora acabo de empezar con este nuevo y también lo ponemos en Twitter que lo usábamos desde hacía años y también ponemos ahí de vez en cuando a principio de curso, pues que sé que sepa que existe la oficina el segundo cuatrimestre y demás, pero si no me estrondaría que no, o sea que no llega a todo el mundo que sí que muchos estudiantes vienen y tienen vamos y se hacen sus adaptaciones y todo lo demás, pero y con qué problemas son los con los que más te encuentras en tu facultad problemas. Te refieres que puedan tener los estudiantes o cuestiones que me cuesta a mí resolver sí que te trasladen a ti como coordinadora para

pedirte ayuda sobre todo suelen ser estudiantes con discapacidad y que son cuestiones, pues de sus adaptaciones para las clases para los exámenes y todo eso pues que a lo mejor si les cuesta por su discapacidad mucho concentrarse y demás, pues que les ha coincidido dos exámenes, el mismo día y entonces, aunque no les coinciden en hora, pero para ellos es demasiado sobre todo con la ampliación de tiempo o que tienen a lo mejor alguna, pues que las clases hay que presentar cosas en público y parte de lo que es los problemas que ellos tienen es hablar en público y entonces se bloquean y no no lo pueden hacer bien ese tipo de cuestiones lo que pasa es que es verdad que aquí yo creo que en general funcionamos bastante bien porque

cuando los estudiantes se registran en la IPD y les hacen las adaptaciones las mandan a los profesores y yo desde que soy aquí coordinadora que hace cuatro años y poco nunca ningún profesor se ha negado a hacer las adaptaciones. Si ves alguno tiene dudas de ahí, pues como hago si mi examen tiene dos partes como lo amplió tartas tanto tiempo y aquí entonces lo hacemos en dos días o lo que sea, pero no he tenido nunca problemas. Yo creo que yo recuerde con ningún profesor que se haya negado, pero al final encontramos siempre lo que necesita el estudiante con lo que se puede hacer, o sea, que los estudiantes pasan por la por la oficina, no si solicitan lo que necesiten y son ellos mismos los que envían la información al profesorado.

Normalmente suele la oficina siempre manda las adaptaciones oficiales tanto a los profesores de las asignaturas de cada cuatrimestre como a mí para que vayan a referencias. Luego pasa es que sí que es verdad que a veces hay estudiantes que a lo mejor si se acercan al profesor para explicarles si necesitan algo más o si alguno está funcionando y si no normalmente lo que yo les recomiendo a los profesores, cuando me preguntan es que hablen ellos que los estudiantes que se pongan en comunicación para decirles, oye, mira qué tal van las clases, necesitas algo más pídemelo y ya está y no no suele haber grandes problemas, pero primero y si me viene alguien y me pregunta, yo siempre les digo que se tienen que registrar en la oficina, porque ese es el protocolo UCM porque ellos son los que les hacen la entrevista personal examinar cada caso específico y a mí ya me llega, o sea, yo de lo que la documentación que yo tengo es la de la oficina, no? Yo no me llega la documentación de

Hace cuatro años pero últimamente es del último año así es verdad que empieza a venir más estudiantado con cuestiones, no digo necesariamente problemas con temas de cambio de género y ese tipo de cosas que antes no, no había yo creo que es que la Complutense de vida instaurar algún tipo de protocolo que a mí no me ha llegado directamente, pero como que han agilizado el tema de los cambios de nombre y tal cuando se pone en marcha todo el proceso y entonces sí que me ha llegado algún caso más últimamente y algún problemilla, pues de algún servicio que no sabía cómo funcionaba la cosa, pero bueno, todo se ha solucionado bien, la verdad que aquí es que tenemos suerte todo el mundo está muy dispuesto a ayudar. Bueno, eso está bien.

Eso está bien fenomenal y también nos estamos encontrando con que hay facultades que organizan sus propios eventos de diversidad inclusión, no sé si es el caso de tu facultad.

A ver así como te refieres todo un evento especial todos los años o alguna cosa hace una semana ya discapacidad cosas de esas sí, pues aquí lo hemos organizado alguna vez a ver coincide que hay un par de grupos de investigación que trabajamos con personas con

discapacidad, por ejemplo, mi grupo justo yo trabajo cosas informáticas para personas con discapacidad cognitiva y hay otra profesora que tiene una cátedra que trabaja con personas ciegas, por ejemplo, entonces hace un par de años en la semana de la dos o tres jueces de la pandemia, la semana de la discapacidad, que creo que era en diciembre organizamos como talleres hicimos cosas, pues cada uno de los grupos de las cosas que estábamos haciendo, pero así como algo que tengamos instaurado no es verdad que la oficina la IPD todos los años nos recuerda que ellos apoyan acciones en la semana de la discapacidad diversidad no me acuerdo cómo se llama oficialmente y y pues ese año sí que hicimos cosas, pero por ejemplo, los últimos años no, no hemos hecho nada familiares. Sí que nos ayudaron, además nos ayudaron a pagamos algo pagaron algún tipo de cartelería o no sé si algún desplazamiento o algo, o sea que nos apoyaron la oficina, nos apoyó en las actividades que realizamos, pero no es una cosa que todos los años tenemos un evento no es un poco que surgió ese año y que hay grupos que trabajan en eso y bueno, pues a lo mejor otro año vuelve a surgir fenomenal y

¿Tú crees que ya como opinión personal y por tu experiencia crees que la Complutense está trabajando bien en el tema de diversidad?

Yo creo que sí y creo que con los pocos medios que tienen están haciendo muchísimo en mi opinión que es verdad que estoy ahí dentro pero yo veo a la delegada del Rector a Mercedes que se preocupa un montón que a pesar de lo poco que tiene la pobre, pues por intentar hacer muchas cosas, creo que la oficina la hoy de funciona muy bien y eso que sí que están hasta arriba, pues Toñi en concreto que siempre está por ahí organizando está siempre desbordada porque hay mucho estudiante que necesita su adaptación personalizada, pero yo creo que hacen que vamos que hacen todo lo que pueden y más y por ejemplo la pandemia lo hicieron muy bien porque cayó el mogollón yo me acuerdo hablando con Tony por en el móvil en casa porque claro de repente los estudiantes tenían las necesidades que no eran las de antes y adaptando acopándose a todo buscando soluciones yo la verdad es que creo que sí o sea que siempre se puede hacer más seguramente pero que con los medios que tenemos el camino no va mal. Yo creo que no va mal, no sé qué opinarán los estudiantes claro pero desde dentro creo que hacemos lo que podemos.

Les vamos a preguntar también. Ya os contaremos. ¿En la pandemia los problemas que surgieron era de estudiantes que ya tenían alguna adaptación o surgieron nuevos problemas en estudiantes que no que no eran usuarios?

Es que ahora claro con todo aquello que pasó en aquel momento podrás que recuerdo en ningún caso, o sea recuerdo por ejemplo estar un día en la cocina hablando con Toñi pero no recuerdo de quién y de cuál era el caso, pero yo creo que había gente que tenía ya o sea, estaba reconocida discapacidad lo que fuera pero que por el medio en y tal tenían problemas de concentración o de participación y demás y que surgiera más gente yo creo que hubo casos que no sé si hubiera sido un problema antes, pero ha habido más casos como de ansiedad de gente cuando volvimos a la presencialidad no conseguía estar en clase, que se sentía muy muy mal, si tenía que presentarse a los exámenes presenciales ese tipo de cosas yo no lo sé porque no conozco su historial de antes, pero me da la impresión de que sí que ha habido el tema online y el volver a la presencialidad con los miedos que teníamos y tal algunas personas les ha podido les ha podido afectar. Yo creo que sí, vale, pero no te sé decir tampoco ni números ni casos, vale?

Vale, pues bueno, yo por mi parte no tengo mucho más que contarte, no sé si tú quieres si se te ocurre algo así, curioso o interesante que pueda pues no sé decirte.

No sé tampoco exactamente de qué es el proyecto que estabais haciendo es por saber si te puedo decir.

Sobre todo de la inclusión del colectivo LGTBI de los estudiantes extranjeros en nuestra universidad y de cómo la Complutense se posiciona.

tema LGTBI lo que te digo lo único que últimamente sí que ha habido algún caso de estudiantes con cambio de género y tal y y tuvimos un problema una vez pues de un estudiante que fue a pedir que le cambiara la cuenta de laboratorio el nombre y el laboratorios no sabían que tenían que hacer y le dijeron no no te tengo que dejar lo que poner el DNI no conocían protocolo pero enseguida en cuanto hablamos con todos los servicios como que activamos un protocolando con Melan y tal se solucionó y ya no hemos tenido más problemas y la verdad es que estudiantes extranjeros tenemos Erasmus y demás y pero no he trabajado yo como coordinadora con ningún estudiante extranjero, vale? He tenido temas de ahora con lo de Ucrania pero por realizar convalidaciones y eso, pero no he llegado yo a tener bueno una vez unos estudiantes de Venezuela que habían escapado del país de una manera un poco extraña, pero era también por temas de convalidaciones, pero así desde la oficina no he trabajado yo ni con refugiados, vale? No ha debido haber casos en la Facultad claro.

Pues nada, Raquel para mí ya solo con este ratito que hemos charlado, nos viene, nos viene fenomenal, así que te lo agradezco muchísimo poder ayudar. Gracias, ya os contaremos a ver qué tal.

G) COORDINADORA DE INCLUSIÓN

Estamos haciendo un proyecto del Observatorio del estudiante sobre la inclusión enfocada sobre todo a colectivo LGTBI y estudiantes extranjeros, entonces era hablar un poco contigo como representante de en tu facultad de esta unidad de inclusión para saber, pues los trabajos que hacéis vuestras funciones, qué tipo de problemas os encontráis y cómo cómo lo gestionáis.

En otras facultades por lo llaman de igualdad en otras, pues de sostenibilidad, o sea, es una especie como de figura me da la sensación, eh? Pues que trata de ser pues una interlocución entre entre las unidades, las dos unidades que pertenecen al rectorado en las actividades de diversidad y la unidad de igualdad. Bueno, pues dentro de la Facultad un poco hacer la intervención entonces en principio todo lo que igualdad y los de diversidad esta es la idea, no? Entonces yo porque estoy aquí porque concretamente he trabajado en temas de inclusión de diversidad en ciencia inclusiva en algún proyecto que ha llevado un profesor de mi facultad.

Diagnóstico y talleres de cara al nuevo plan de igualdad que ya se ha aprobado este año pues este año ya ha acabado también nuestro proyecto, pero se ha creado una red de nodos que está muy bien porque en cada Facultad somos una o dos personas que bueno, pues estamos en contacto con un grupito de aliadas, no de tal manera, que pues nos ocupamos también de hacer talleres y de vernos, pues con la gente de políticas con la gente de historia de inglés

de física de cada Facultad tiene su especificidad y luego también nos apuntamos a diferentes proyectos. Estamos en uno de aprendizaje y servicio ahora una parte hemos estado en el observatorio, como tuvo acabamos de terminar. Bueno, todavía estamos en ello. Queremos hacer una publicación de perspectiva de género en la participación del alumnado en las aulas quiero decir que como estoy en estas cosas, pues se ha dicho porque no te ocupas y yo pues me ocupo, qué dificultad esta serían mis funciones ser interlocutor en la Facultad tanto con alumnado como con profesorado como con personal de administración y servicios ser la interlocutora con estas dos unidades que dependen directamente de los del Rectorado no la delegada de diversidad que es Mercedes García y la diversidad y la delegada de igualdad que sería.

Funciones hay diversidad que tiene que ver con la cosa sociocultural y aquí a lo mejor entraría en los estudiantes y luego estaría la diversidad de plus y todo esto no. Y la parte de igualdad, pues tiene que ver con política de igualdad, diagnósticos talleres y promover, pues un cambio estructural en la universidad, sabes? Entonces en qué me estoy centrando yo ahora porque como estoy verde que estoy empezando, me tengo la saliva de hacer dos cosas, pues el detectar a todo el alumnado que tiene algún tipo de adaptación, lo que pasa es como son datos muy sensibles, es decir es delicado porque yo no tengo acceso a las adaptaciones.

El año pasado no tenía la coordinación entonces yo tengo que ir allí seguramente a la Secretaría a la matrícula, quienes estaban me dicen en que se ha matriculado ponerme en contacto. Luego según van llegando adaptaciones, lo más importante es que aquí está la Universidad Facultad de Ciencias experimental, entonces la oficina de diversidad, manda adaptaciones al profesorado de teoría, entonces yo tengo que estar muy atenta para ver si se ha matriculado de algo de prácticas, si la asignatura empieza matriculado tiene laboratorio o no ponerme en contacto con la coordinación incluso con los técnicos de laboratorio es decir, esa sería ahora mismo en esto estoy que no se me escape nadie, pero nunca igualdad de perdón, de diversidad, pues ahora mismo ya me han dicho encantadora Antonia Durán encantadora Toñi pero claro al llevar su tiempo. Entonces van que se hacen citas. Tengo los dos personas nuevas que se han puesto en contacto conmigo estudiantes que decían las he dirigido allí, pero claro, no les han dado gente. Aún tengo que estar pendientes de adaptación, sea incorrecto todavía no hemos empezado con la cosa de nodos en la parte de diversidad con actividades, porque acabamos de empezar y como tenemos pendiente lo del Observatorio esto que te digo, queremos hacer un capítulo de un libro que tenemos ya, pues comprometido, pues digamos que la actividad entonces de lo tuyo extranjero que te digo el caso que me he encontrado ahora, pero claro es porque tiene necesidad de adaptación, no? No por simplemente que sea una persona extranjera ya esta persona involucrado con alguien que es que tiene una adaptación en origen y entonces pues me ha pedido que de momento no, no habla castellano, pero no es eso no es problema pero no tienen mayor dificultad que bueno, pues algo una adaptación que necesita pues mayor tiempo para un examen etcétera, no, pero no es una cosa grave porque no es como si por ejemplo tuviera que ir en silla de ruedas adaptado, eso sería crujentísimo, pero bueno, pues se pone en contacto, le digo, tienes que hacer esto luego no viene y entonces ya al escrito dos veces le digo, oye, mira, soy soy, soy bueno, pues nada, se va a poner en contacto para tramitar con los informes que viene de origen a ver, pero como es Erasmus pues seguramente el procedimiento es a través de la Universidad de ellos, pero eso ya se

Sabes bueno también como estáis arrancando, pero ya me parece mucho trabajo, pues

eso tenéis que identificar, no a todos los alumnos porque al final entiendo que claro al incorporarte tú ahora lo que estás haciendo es como una labor de investigación, no de estos alumnos lo necesitan solamente en vez de que ellos se pongan en contacto con vosotros.

Teóricamente, o sea la idea. Yo supongo que cuando llegue ya tiempo, eh? Pues me podré concentrar más en el alumnado que ingresa el primero porque será la novedad, pero ya tendré yo conocido. Me gusta también poner cara porque claro te digo la mayoría asignaturas tienen laboratorios cada cual tiene su circunstancia, pues hay que pasar por el laboratorio, claro que atienda, pues tenga a lo mejor una corpulencia, o sea, hay características, no? Y a veces hay que adaptar contenidos. Entonces cuando pase el tiempo seguramente me concentraré solo y ya es mucho en gente de primero, no, pero es que ahora mismo yo no tengo más que la información de quienes tenían adaptación el año pasado, pero no, qué tipo de adaptación ni nada hay algunos luego me he ido a Secretaría y he visto, quienes siguen matriculados y quienes no, porque hay gente que ha acabado o que no se matriculado este año y luego por supuesto yo participe en el acto de bienvenida para gente de nuevo ingreso porque hay gente que no, que pues a lo mejor ni siquiera ha puesto discapacidad en la matrícula porque tiene otras otras circunstancias, que ya le hacen que les salga gratis y luego también hay cosas del estigma la gente que realmente no, pues en principio no lo necesita casi prefiere no decirlo, sabes? Estoy encontrando cara, por ejemplo con una chica que es a través de un profesor ya llega el PSG y como tiene que presentarlo en público cosa que no ha tenido que hacer hasta ahora, pues tiene unas dificultades que ahora tenemos que afrontar y no, a que no lo ha dicho nunca entonces, pues eso, o sea que es estar pendiente de nuevos casos primero gente que se ponga en contacto conmigo, pues por supuesto disponible, pero gente que otro profesorado me dijo. Oye, mira tal, pues es un poco como como diciendo, mira pues esto no es un estigmas de forma discreta, se trata de apoyar a que todo el mundo somos diferentes por tanto, pues para la Excelencia Educativa la impulsión es un es una necesidad total por tanto que hacemos mutuamente, vamos a ver cómo hacemos nuestros recursos no son infinitos, pero vamos a ver, entonces eso es un poco la idea, o sea que no es tanto de investigación. Sí, un poco sí sin machacar, pero un poco y seguimiento, no, a ver esta persona te has acordado de presentar tal cosa claro, efectivamente fenomenal y tenéis algún bueno.

Ya me has contado que en los próximos años tu intención es centrarte en los de primero, ¿pero a nivel de dar a conocer tu papel tu rol o incluso la unidad de igualdad en la Facultad tenéis algún plan o algo previsto?

Para dar de la como coordinadora de inclusión dices sí, es que bueno, nos hemos encontrado sobre todo alumnos que nos han dicho que la unidad de inclusión o la figura del coordinador no se conoce a no ser que tengas la necesidad de recurrir a él, no? Entonces como que nos estamos encontrando con eso, que los alumnos entran sus generales no conocen esta figura y puede ser que haya algún alumno que lo necesite, pero como desconoce su existencia no recurra a ello.

La Delegación de Estudiantes y te digo por mi experiencia no como coordinadora de inclusión que esto es nuevo para mí, pero sí como nodo de químicas que claro, ahí lo hacíamos un poco a nuestra abuela y eso nos dieron también bastante margen en decanato porque también nos permitieron contar nuestras cosas, eh? Pero es que el alumno recibe tal cantidad de correos electrónicos entre correos electrónicos encuestas información que opones algo en

el asunto no sé en que realmente sea incluso mentira, no? O sea te invitamos a algo y luego no. Hola, pues eso me parece o si ven inclusiones es que no sé ni qué es y les da un poco igual pero porque reciben tropecientos igual que en docencia pues en la mitad no no responden pues porque están ya hasta las narices de responder entonces yo es verdad que yo no veo bien, no veo mucho como más allá de poner carteles o informar en el acto de bienvenida o yo por supuesto yo cada vez que hacemos algún taller de cosas de igualdad porque os mando por delegación de estudiantes y efectivamente pero yo veo que la gente que se apunta en general es. Oye mira oye que me ha dicho no sé quién hay alguien que se entera y entonces oye me puedo apuntar yo lo ponemos también en el en la unidad de igualdad, en espera donde el trozo de supera de nodos ponemos en Twitter no que eso la gente joven lo mira más, pero pero más allá de esto es muy difícil porque te digo que los correos es que no los leen porque es una abrumadora cantidad que reciben.

Por la experiencia es así y te lo digo que soy estudiante, sigo recibiendo. Bueno, soy yo doctorado, pero sigo recibiendo todos los emails de los estudiantes, o sea que...

Desde luego cuando hemos hecho algún taller que hasta ahora, pues en los últimos han sido online porque desde la pandemia pues sí hemos tenido. Bueno, pues un grupo de trabajo te digo que por ejemplo los temas de igualdad de cara al Plan de Igualdad hay gente que presenta muchas resistencias y no pasa nada, entonces es normal que no se apunte mucha gente es porque le interesa y máxime en carreras de ciencia experimental, que no se entiende bien que tiene que ver aquí el género, no? Entonces además químicas tengo que decir sin chulear demasiado que tenemos unos números muy buenos sinceramente, no, así ingeniería informática, no, así enhorabuena, pero en química es la verdad es que bueno, pues algún caso ha habido, pero ya se ha fundido un profesor, pero es una cosa que como sabes que aquí como tenemos tanta dedicación están, o sea lo que hay es una supervivencia porque estamos en el laboratorio en las clases en los seminarios. Clásicamente cuando hay es una pena a veces hay que hacer huelga de algo la gente no se entera, si no se hace lo bueno es que los laboratorio no se pueden perder, o sea, estábamos aquí en una burbuja, entiendes? Entonces bastantes? Yo veo cuando las compañeras de políticas y cirugías psicología, madre mía, madre mía, tú eres otra historia yo de publicidad de publicidad.

Otra historia porque incluso hay estudios de género participan en un máster de no sé qué en psicología de no sé cuál, pues estudian la perspectiva en la música y género. Allá por mi cuenta me gusta leerlo, pero vamos, es que bastante yo creo que bastante.

Pues fenomenal, pues Inmaculada muchísimas gracias por por darme este ratito me viene súper bien conocer tu sobre todo hablar con alguien que acaba de empezar porque con quien hemos hablado hasta ahora ya como que llevaba años, no? Entonces me viene muy bien tu plan para saber cómo, cómo enfocarlo, así que te lo agradezco un montón.

COLECTIVO LGTBIQ+

ESTUDIANTES

a) ESTUDIANTE TRANS DE 4º CURSO (CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN)

Nosotros somos estudiantes de doctorado y nos estamos centrando en cómo la

universidad se posiciona como inclusiva en cuanto sobre todo a colectivo LGBTQ+ y estudiantes extranjeros, cómo se posiciona y luego por otro lado en conocer, pues la opinión de los estudiantes profesores y demás frente a la universidad en este sentido, vale? Entonces bueno, quería sobre todo hablar contigo para preguntarte básicamente tu opinión sobre cómo la Complutense se comporta en este sentido.

Vale, pues en general para empezar creo que hay algunos mecanismos para hacer frente a violencias, pero que esos mecanismos en casos concretos que conocido no han funcionado porque las personas que estaban a cargo de ejecutar esos protocolos etc, etc, han priorizado otras cosas en plan realizado, pues o no montar ruido o no echar profesor en cuestión, es cómo es que en plan yo además soy representante en junta de mi facultad y entonces alguna vez hemos hablado esto del tema de los protocolos de tal y cual pero pues también por esa parte nos han llegado como alguna historia de esto de pues ay, es que el profesor le faltan tres años para jubilarse, no lo vamos a hacer esto ahora entonces como con todo eso mi sensación es decir, no, no he hecho una encuesta, no? Esto es mi sensación, es que, eh, las herramientas que hay que tampoco creo que son muchas y desde luego son totalmente desconocidas, no siempre funcionan bien, por quién es responsable de ejecutarlas

¿Y el decir que son desconocidas te refieres por parte de los estudiantes? Bueno, esto es una sensación que tenemos nosotros también descubriendo, pues eso a medida que vamos haciendo el proyecto. Nos estamos dando cuenta, por ejemplo, de que la unidad de inclusión y diversidad los estudiantes no la conocen si no la necesitan y creemos que es algo importante. ¿Tú has recurrido a ella?

Es decir, yo la descubrí cuando la necesité, vamos, para el tema del cambio de nombre. Y sí, yo creo que antes es que es que recuerdo que por la época de mi cambio de nombre tuve que volver allí, pero igual acompañar a otra persona, así que igual de rebote resulta que si la conocía de justo antes pero sabes que si no era una necesidad mía, era la necesidad de una persona cercana, desde luego publicidad, al menos en ese momento fue hace dos años fue por noviembre 2020, no la conocía ahora creo que igual si hay algo más, porque me suena que me haya llegado algún correo al correo UCM más allá de que me llegan al personal por cuando cambié el nombre deje mi correo ahí. Entonces no sé si ahora ha cambiado un poco, pero yo desde luego me enteré pues por buscar de que tenía que de preguntar a la gente, cómo se cambia de nombre.

Tu experiencia en general, además de esos conflictos que que has encontrado y que no se apliquen bien los protocolos porque haya otros intereses, ¿crees que esos protocolos si se aplicarán bien serían útiles y estarían bien? ¿O hay que cambiar cosas también de los protocolos?.

Es que no conozco en profundidad los protocolos, ¿sabes? Pero no sé, es que en general soy un poco escéptica con este tipo de cosas a nivel de que si puedes puedes hacer protocolos y puedes tener un protocolo súper guay, pero luego te encuentras con el contexto y el contexto son relaciones de poder son presiones institucionales temas de imagen. Entonces sí que el protocolo fuera de 10 que contemplar a todos los casos con no sé cuántas redundancias por si fallar algo, pues estaría muy bien, pero incluso aunque la gente que se encarga de aplicarlo también fuera súper simpatizante estuviera súper concienciada. Creo

que entraría en otras cosas, porque claro, por ejemplo si el problema es un catedrático ya es una persona funcionaria y entonces ya no va a ser quien elabora el protocolo sino que va a entrar, pues no sé si coméis de calidad o seguimiento docente o tal y cual pero vamos como que hay como todo un ecosistema fuera que influencia como se responde ese problema y entonces yo no sé si hacer formaciones es la forma de de arreglar eso igual en parte igual algo hace, pero no sé, es decir, es un poco escéptica en general con el tema institucional, ¿vale?

¿Durante estos cuatro años has visto alguna iniciativa por parte de la compu en acercarse a vosotros? Estamos viendo su comunicación en redes sociales y demás nos estamos encontrando con que no se hace mucha alusión a vuestro colectivo y no sabemos hasta qué punto podéis encontraros representados y cómodos en la institución.

A ver, pues es que no sabría decirte desde luego no me suena más allá de que me llegan encuestas de la unidad de diversidad suelo hacer, pero creo que más que propositivas suelen ser un poco de evaluación.

[07:48]

Vale, y bueno, por mi parte poco más puedo decir, no sé si tú quieres se te ocurre algo que podría ser interesante porque al final esto toda la información que recabemos va a servir como base o debería servir como base para para establecer políticas con los estudiantes, entonces si se te ocurre algo que pueda ser de utilidad para nuestro proyecto, pues bienvenido es.

No sé en general todo lo que pueda ser meter estudiantes en toma de decisiones. Es decir, si en proceso como eso protocolo de violencia de género, por ejemplo, puede haber estudiantes o representantes del estudiante dado que imagino que vales más fácil a nivel de no meter a cualquiera por eso causa institucional tal y cual y puede tener como de verdad poder de decisión porque es decir, yo sigo de la Junta es que las decisiones en plan lo que piensa el estudiantado da igual porque por ejemplo, en la mía es Ciencias de la Información son 60 PDI y estudiantes somos 12.

Y por ejemplo hace poco salió una votación donde está el estudiantado estaba en bloque en contra, pero salió adelante porque el resto estaba la mayoría a favor y incluso con sus divisiones no llegamos a ser un grupo de presión o llegamos a tener ningún tipo de influencia, entonces el que pueda haber por lo menos una supervisión o sabes que que si hay un un comité si por ejemplo se hicieron Comité un tribunal interno para para cualquier cosa que surja al final hay como hay muchísimo corporativismo e incluso entre profesores que no se llevan bien. Entonces me parece que en todo lo que sea juzgar a uno de los suyos o activar mecanismos, si no hay mecanismos, digamos un poco de democracia directa.

b) ESTUDIANTE TRANS (CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN)

¿Qué opinión tienes de la Complutense y cómo crees que es de inclusiva?

¿En cuanto a la diversidad o en cuanto a la facilidad para personas para entrar en la universidad? Si es en cuanto a diversidad yo creo que es bastante diversa, lo que no he visto tanto son personas negras. Me parece más raro pero bueno, personas trans conozco muy

pocas, aunque sé que las hay también, pero me parece un sitio bastante diverso. Es el más diverso de mi vida corriente, en el que me encuentro con mayor variedad y diversidad de perfiles creo.

¿Y crees que esa variedad no supone que la universidad se esté comportando bien con esos colectivos? ¿Tú crees que la universidad tiene una actitud de inclusión con estos colectivos y crees que lo está haciendo bien en ese sentido?

Yo creo que sí que en líneas generales está bastante bien lo que ofrecen, vale? Porque he comparado las otras instituciones educativas. Tiene muchísimos más mecanismos de inclusión de apoyo de seguimiento y y eso me parece destacable lo que no sé, ya es la calidad de esos servicios que ofrece para otras colectivas que no son el mío, pero puedo decir que para el mío sí que ha sido bastante positivo, la verdad,

¿En qué servicios?

Para cambiar mi nombre y me han ofrecido un montón de recursos porque yo hice la transición durante el curso pasado a mitad de curso entonces, claro, daba mucho miedo y todo y reintegrarme en la universidad y tardé mucho en hacerlo de hecho, pero no por la Universidad, porque hubo mucha facilidad para cambiar mi nombre en todos los lados, bueno, simplemente la iniciativa ya de poder cambiar mi nombre sin tenerlo cambiado en los documentos me parece muy buena iniciativa y me tranquilizaba mucho y cuando acudí a la unidad de género me sentí muy muy bien acogida, la verdad, o sea, es una oficina ella misma conformada por gente muy diversa y eso me gusta mucho. Y tiene una gran cantidad de iniciativas y me metieron en un grupo de personas trans de WhatsApp y son un montón de cosas que se agradece mucho, la verdad, que me hacen sentir muy muy en casa y no he tenido ningún tipo de problema con profesores aparte de que alguna vez se han equivocado pero no siento que sea algo muy grave y culpable y sé que hay formas de llamar la atención de los profesores y me siento incómodo lo que sea, solo he tenido cosas realmente menores y no he tenido ningún tipo de problema.

¿El proceso del cambio de nombre y demás por lo que me cuentas, parece que ha sido sencillo y rápido por parte de la unidad de inclusión, no?

No esperé mucho, es tan difícil de hacer en la mayoría de las otras zonas de Madrid y fue un proceso tan rápido y tan fácil... o sea, fue ir allí y rellenar un formulario. Además fue algo muy agradable, muy liviano, antes estuvimos ahí charlando un rato y el test era muy rápido muy fácil y a los dos días ya tenía mi nombre reflejado, o sea, fue genial

¿Entiendo que ahora tu nombre está en Campus Virtual, en el listado de las asignaturas... en todo, verdad?

Sí, en todos los sitios dentro de la universidad y tengo mi tarjeta universitaria y todo. Me lo hice unos días después, o sea ha sido muy fácil. Está muy bien, de hecho, es el sitio en el que se respeta más mi identidad a nivel de institución ahora mismo entonces los demás lugares tengo mi nombre anterior o en el centro médico me llaman por mi nuevo nombre.

¿Y en tu vida universitaria te has podido sentir vulnerada en algún momento?

Muy pocos. He tenido momentos con alumnos en los que simplemente asumen mi género y me tratan el masculino a veces, pero no he tenido ninguna mala experiencia y nadie se ha ofendido cuando les he dicho esas cosas y suele ser que de factores en las clases todos me faltan como deben tratarme todos se enteraron y todos cambiaron directamente de hecho, o sea fueron las clases. Luego fui a otras ella era una mujer y era un cambio para todo el mundo, pero de todas formas se hizo instantáneo sin ningún tipo de problema genial.

¿Y eres francesa, verdad? ¿Por el hecho de ser francesa, te has encontrado alguna alguna traba?

Para nada, la verdad es que no también porque a ver soy medio española también entonces estoy muy integrada, además no tengo ningún tipo de acento, ni salta la vista que soy francesa. En ningún momento. Todo el mundo da por hecho que sea española y por lo tanto no habitan, vale, ningún tipo de incidencia en cuanto eso de hecho al contrario he podido, no sé conectar con más personas que también sabían francés solo porque era francesas también, o sea que no, no me ha supuesto nada, la verdad, genial.

Bueno, siguiendo con el tema anterior, ¿qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

A ver, me parece que no solo hay que hay que actuar, hay que asumir responsabilidad siempre que se come un error rápido y tiene que haber una forma de que los errores no se arrastren con el tiempo, que no se que no se escondan o no sigamos de ninguna manera que se ha estado bien hasta ahora, o sea, consecuentes con eso y también siento que es importante la parte de que tiene que haber una representación y diversidad, sino siento que no tiene sentido que hay unas normas para gente que no está que haya más representación y todo eso es importante y que la gente de la propia comunidad también decida cómo se les trata y cómo se les incluye todo esto, por eso me gustaba mucho la Oficina de Gestión de género, porque están conformados así.

Siento que está en buenas manos el proceso, o sea, que lo está haciendo quién debe hacerlo.

¿Y conoces al coordinador de inclusión de tu facultad?

¿El vicerrector o algo así? ¿Una figura de la facultad que trabaja allí habitualmente?

Le nombran coordinador de de inclusión y diversidad, entonces es como digamos un representante de la unidad que está en la facultad para tener más contacto directo con los estudiantes que puedan necesitarle, pues por ejemplo, alguien con diversidad funcional que necesite adaptaciones curriculares o demás contacta con esta persona antes que contactar con la unidad que os puede parecer como algo más lejano.

Y bueno, ya simplemente si quieres contarme algo de tu experiencia en la universidad, que creas que puede ser relevante o alguna opinión que tengas tú sobre la compu en este sentido, pues bienvenida es.

Eh, este curso en una clase principalmente de mujeres había un gran número de mujeres

casi toda la clase y luego estaba yo como mujer trans y un chico y como que la profesora me agrupó dentro de la minoría de chicos sin tener en cuenta mi expresión de género ni nada, o sea, simplemente me metió ahí, claro, no sabía mi nombre, no sabía quién soy y fue todo a priori, pero bueno, para este tipo... o sea me sentó mal, pero tampoco siento que se puede hacer gran cosa, igual se podría contactar con el representante de identidad de cosas de inclusión en dentro de mi facultad para no sé avisar a los profesores y que eviten que ocurran estas cosas, supongo que se podría hacer eso, pero bueno, no le di mucha importancia.

Lo que sí que me pareció un poco más problemático, es que había un profesor el año pasado que de vez en cuando tenía un discurso un poco un poco retrógrado y que hacía comentarios sobre las personas trans un poco extraños. Lo que pasa que luego era consciente de que yo era trans y me trataba muy bien, perfectamente, pero recuerdo el primer día no recuerdo bien lo que dijo pero hizo un comentario de que bueno que identidad no se puede decir nada no sé qué especialmente referido a personas trans. Y luego recuerdo ir una vez para el examen final de recuperación en extraordinario y a principios de clase hizo un comentario pasando lista, había una minoría de chicos también y había un chico y bueno pasa la lista es el chico levanta la mano y luego dijo otro nombre de chico, pero que no había acudido y dijo "bueno Miguel está aquí" y miró a la gente y eran todos aparentemente mujeres "imagino que no está aquí pero como hoy en día nunca se sabe pues voy a preguntar si están Miguel aquí por si acaso, que madre mía yo lo hago porque para que no diga luego la gente cosas".

Y me pareció, pues extraño, pero luego durante todo el examen, pues me trató perfectamente afirmando mi género.

c) ESTUDIANTE TRANS (CAMPUS SOMOSAGUAS)

¿Cuál es el panorama que crees que se tiene en la universidad sobre este colectivo y qué valores se transmiten desde la institución?

No lo llamarán cuidado jamás no, pero como por una idea de protección de los derechos de las minorías que de alguna manera también responde a una necesidad de de la sociedad actual no como con un avance de determinados derechos sociales y entonces sí hay como creo que un lugar donde posicionarán no sé institucionalmente especialmente a nivel discursivo y no tanto a nivel como de acción, ¿no? En esto entramos como que en una disruptiva súper grande, porque por una parte siento que se está visibilizando cosas y se están generando proyectos y si está dando valor a determinados proyectos que no solamente hacen visible a la gente del colectivo LGTB sino que también como ponen en un lugar de valor este conocimiento situado que se genera desde ahí y por otra parte creo que hay un vacío enorme a el cuidado de determinadas necesidades que tenemos y no solamente eso sino como que además están.

Con bastante, o sea, siento que hay como primero muy poca escucha y después mucha negación, ante las realidades que vivimos, por ejemplo que el la Universidad la unidad de diversidad funciona para algunas cosas muy bien y para otras que son absoluto desastre, o sea, a mí me hicieron la gestión del nombre en tres semanas de cambiar el nombre de absolutamente todas partes de la compu, todo lo partes más visible excepto como el expediente más subterráneo que tenía que hacerlo cuando cambias el DNI y fueron tres semanas y esto está muy bien. Esto es una gestión muy buena ¿no? Por fin a la peña trans porque hay una ley en la Comunidad de Madrid que hace que todo esto te baje rápido. Se les

llama por su nombre en las listas y su nombre real está en el campus virtual, ¿no? Esto está muy bien, pero luego cuando hay una denuncia de acoso intimidación acoso ambiental por parte del colectivo LGTB o por parte de mujeres también en las aulas, pues bueno, como las estructuras son como son a veces las primeras nos hemos negado, si como que hay algunas cosas que funcionan bien, no, pero que todavía queda mucho por trabajar. Sí, hay algunas cosas que podrían funcionar y no funcionar y lo del cambio de nombre, por ejemplo, o sea, pueden hacerte el cambio de nombre, aunque todavía no lo tengas en el DNI entiendo. Por ejemplo, el abono transporte la Comunidad de Madrid te obliga a que aunque tú tengas otro nombre en el DNI que sea tu nombre asignado en las en las oficinas que lo tienen que cambiar y poner tu nombre y todos los documentos oficiales de las universidades como las universidades en principio extraño también todos los documentos de la compu de los cambios bastante rápidamente como que la gente que trabaja.

¿Piensas que hay un trato igualitario entre todos los estudiantes sin importar sin importar su orientación raza creencias, etcétera.?

¿Por parte de la Institución o por parte del estudiantado?

Por parte de las dos partes porque creo que al final la Universidad la formamos todos y creo que también los estudiantes tenemos que ver mucho.

Porque también tenemos la muy mala costumbre de pintar por las paredes absolutamente todo. Entonces creo que ahí hay una diferencia súper grande, no como cuando he estado trabajando el trabajo en veterinaria con formación práctica, creo que hay una distancia entre el estudiantado y el profesorado mucho mayor que tampoco permite al profesorado participar en el debate abierto político actual y nuestras identidades están, o sea, completamente atravesadas por el debate político actual es lo que hay entonces esta distancia tan grande entre la parte más habitada de la universidad, pero desde el lugar institucional que son los profes y la parte habitada de la Universidad menos institucional, que os había estudiado no genera como la posibilidad de construir como bueno, pues un debate un discurso igualitario o accesible para todo el mundo, por ejemplo, creo que en mi cole esto no pasa así no lo que hay ciertos, sujetos insoportables que no quieren entrar a formar parte de una nueva forma de ver ya como la identidad y la construcción tanto de grupo como individual.

Pero bueno, son unos cuantos a los cuales tenemos con nombre y apellidos y ya está. Sabemos quiénes son no hace falta coger sus clases no hace falta juntarse con ellos en los pasillos y no hace falta formar proyectos con ellos. Sin embargo hay otra mucha gente que también tenemos sus nombres y apellidos y sabemos como como o quién estar a gusto trabajando. Entonces creo que hay una parte en que no, pues claramente, no, o sea, que claro clara en la uni no hay trato de igualdad especialmente porque la igualdad no significa tratar todo el mundo igual, sino como trabajar porque las peñas que estamos en que somos de colectivos minoritarios, porque estamos en situaciones de vulnerabilidad, estemos a gusto en nuestros espacios, totalmente y esto, o sea, por supuesto llevamos mucho rato y están cambiando muchas cosas, pero hay otros muchos colectivos que tampoco lo están viviendo cuando hablamos bueno, ahora con anuales Extranjería igual tiene un poco más de sentido algo en cuanto a estudios universitarios, pero ni siquiera, o sea, cuando estamos hablando de países o comunitarios tiene que pagar cuatro veces la misma matrícula que pago yo para representarse en una asignatura, pues me parece una cosa muy loca, eso no es igualitario,

no es accesible porque no es accesible igual que si el espacio más accesible para que una persona ciega pueda formar parte de alguien que come la cafetería, pues claramente, o sea, no estamos haciendo lo mismo, pero luego creo que a nivel discursivo por ejemplo en el cole en Somosaguas en sociología, ahí vamos más avanzados en a nivel discursivo que a nivel acción.

Por supuesto, porque el discurso lo construimos entre muchas y el dinero lo tiene unas cuantas ese es el problema ese es el problema y bueno, la otra pregunta es un poco relacionada con lo que me has dicho que cómo es la relación con los profesores y si te has sentido que te han tratado diferente por tu forma de ser de vestir de expresarte y porque dejar de trabajar, no, eh? Ahora tengo por ejemplo, tenemos un proyecto de investigación sobre cartografiarnos en ti pensar es en la Facultad y tenemos un grupo de profesores que nos apoyan, no y que nos acompañan tanto en la parte de investigación como en la parte más burocrática que tampoco te enseñan a hacer nunca cuando quieres dedicarte a investigar y no sabes totalmente en mi grupo de investigación somos todo Peña esto significa que la gente que nos apoya tiene que tener un compromiso bien cuidado con nosotras súper importante, no y también sitúa desde donde vemos y desde que hay gente muy potente que se curra mucho las cosas y que cuando le señalan las movidas puede pararse pensar y decir, vale? Desde mi privilegio pues a ver cómo mierdas de gestiono esto y luego hay otra gente que por supuesto desde el privilegio no le hace ninguna gracia tener que salir de aquí no los por ejemplo se nota mucho que los departamentos se tambalean un montón cuando las partes más antiguas y que con más dificultad de cambio por su propia posición se encuentran con una parte más joven más más dinámica que está haciendo pues que cambien un poco estas estructuras, entonces bueno, creo que el profesorado tiene un montón de cosas por hacer creo que tampoco es culpa del profesorado porque ya está, pero pero luego creo que hay peña, que se le ocurra mucho y que que lo hace muy bien fenomenal, piensas que la Complutense tiene una política clara de inclusión.

¿Y qué acciones puedes mencionar que favorezcan esta inclusión o bien la no discriminación?

Sí, muy bien con pintar un banco con colores cada parte del banco de un color, pero igual no, no nos funciona para nada, no igual lo que hay que hacer es protocolos de acoso que realmente funcionen en las aulas jornadas de pensamiento crítico con el profesorado que por fin se ponga a pensar un poco o incluso cuando las denuncias se pongan y se presenten llegan a algún sitio y no se pierdan en las universidades de la burocracia del Estado español, que es una cosa también. Bueno, cuando pones una cosa, pues desaparece y no la llevaba a nadie y nadie sabe nada, entonces creo que o sea creo que hace falta un protocolo por violencia tanto por acoso sexual como por violencia ambiental y contra el colectivo LGTB súper potente que lo que hace falta repensar como el privilegio blanco en la universidad es otra cosa súper cantosa y luego creo que hace falta pensar también como las capacidades que tenemos cada una nos permiten estar en la Universidad de una manera determinada no como que nuestras aulas no son accesibles que los espacios no están hechos para que la peña autista.

Creo que esto es una cosa que no sirve para absolutamente nada. A mí me devolvieron el dinero de la matrícula. Muchas gracias porque no tuve que volver a matricular ni por segunda vez, pero creo que tampoco sirve para nada, quiero decir no, no es que te devuelvan el dinero de una matrícula por haber sufrido transfobia, no se me parece una solución bastante lamentable.

O sea, ella, no se presenta y eres tú el que pierde el interés, claro, entonces vamos a pasar la bola un poco para que pase el tiempo y esto como que bueno, pues se quede un poco más callado, es una herramienta que se utiliza en la institución constantemente y que la pues también utilizaba así.

Cuando eres catedrática, pues a ver quién te dice en el Ministerio de Educación a ver quién te echa y bueno, pues estructuras de poder.

Vinculado con esto, ¿qué derecho reclamas que aún no tengamos los estudiantes?

No sé.

¿Cómo crees que podríamos concienciarnos de la múltiple diversidad dentro del colectivo si es que lo hay?

Como Investigador principal en ninguno de los creo que fueron 11 12 proyectos que se quieran, o sea ninguno ni, o sea, por supuesto no había estudiantes de grado, por supuesto, pero tampoco había estudiantes de doctorado ni los estudiantes y esto hace también que haya una distancia súper grande entre las necesidades que tiene la Peña y lo que se está investigando y cómo se está investigando. Entonces creo, por ejemplo, que necesitamos mucho escuchar a la gente en en la convocatoria anterior se presentaron un grupo de chavalas de hoy Ayala para para trabajar temas, así que han conseguido el proyecto en temas de racionalización y migración y sobre todo hablaban mucho de esta de una guía para hacer una guía de para la buena inclusión de las personas racializadas en la universidad y planteaban por fin escuchar a las peñas racializada, que es una cosa que parece que no se hace.

Es como bueno, pues vamos a hablar por ellas, no creo que la investigación que solemos tirar hacia métodos completamente cuantitativos, le falta humanización y entonces le faltan muchísima capacidad de repensar, cuáles son las necesidades individuales y colectivas de determinada Peña entonces creo que desde la investigación tenemos que darle un poco la vuelta y ver cómo investigamos aquí, no investigamos y sobre qué investigamos cuál es nuestra posición sobre todo esto y luego creo que realmente hace falta como un poco de

Creo que hacen falta como un poco de unión entre el profesorado y estudiantado para que pueda haber espacios de batería. Luego reales entre los diferentes colectivos que habitan la universidad no creo que esto es una cosa que no sucede y que sería completamente, o sea, sería súper guay y súper bonito y crearía un montón de discurso y sería chulo entonces y además se acercaría como posiciones y así no. Y luego creo que también hace falta que no se fue cotee, absolutamente todo lo que sale de estos colectivos. Estaría bien una proyección

de Stone Woods pues que no se le ponga en el aula más pequeña de a tomar por culo de todo, sino que esté bien visible el espacio en el que se va a hacer y bien accesible para que realmente todo el mundo pueda acercarse a ellos totalmente y habrá un paréntesis.

¿Crees que se ha debatido lo suficiente sobre temas de orientación sexual y preferencias para tener políticas incluyentes en la Complutense?

La gente que está llevando el debate allí arriba, no, no puede ser que el punto violeta sea una cosa que el rector quiera avasallar y que esté machaca.

Entonces claro que ha habido debates y es que además somos más intelectuales magníficas y todo el rato estamos en el plano de las ideas, pero como siempre estamos en el plano de las ideas, creo que hay primero una posición de abajo y luego que todo lo que llega a poder alcanzar, como determinados niveles de acción social es completamente ha callado porque no es rentable.

¿Recuerdas alguna iniciativa sobre el tema de inclusión y demás que consideres positiva y alguna negativa?

Ya que es es clan detrás esté haciéndose la foto porque porque la puntito sí y así pues tiene muy poco sentido, no como es una cosa que además me duele bastante.

Esto es importante cosas que creo que se hayan hecho bien, creo que o sea creo que por ejemplo el protocolo del cambio de nombre es una cosa que está bien hecha creo que hace falta que se le dé caña como determinadas cosas que pasan ahí porque a veces no es tan rápido, como me pasó a mí que lo pienso extremadamente rápido y luego creo que hace falta, o sea, como que que cosas que se han hecho bien, pues es que me me faltan, no, bueno no ilegalizar el RTR es una cosa que se hizo muy bien, muchas gracias. Es una asociación. Sí, la cosa no es que se hagan cosas bien. Es que se hacen cosas mínimas que no deberían pensar siempre han hecho bien, sino que bueno, pues gracias por dejarme existir aquí, no, ya está, o sea, como no sé si tengo que agradecerte esta movida yo la sensación que tengo desde fuera y por lo que me estás contando es que no creo que tampoco están informando y comunicando bien los protocolos o las cosas que tengan a nivel institucional sobre esto, o sea, por ejemplo lo del cambio de género.

A mí es algo que me parece muy importante porque al final es la identidad de alguien y creo que hasta que no te metas o no estés en esa situación, no sabes que existe esa posibilidad y esa ayuda no? Por lo menos por lo que yo me eh, ahora hablando contigo. Estoy pensando, no, eh, sé que la gente puede cambiarse de nombre porque no esté a gusto con su identidad perfecto, pero no sabía que a nivel institucional existía esta herramienta. Entonces creo que estas herramientas esta posibilidad esta ayuda esta creo que seguramente como esto habrá más cosas y quiero pensar que no salen a la luz, que no sabemos el resto de estudiantes que existen.

Esto pasa también creo que no pasa tanto como pensamos lo que hay como algunas cosas que pertenecen a ciertos colectivos como muy desplazados y que entonces la mayor parte de las de la sociedad y de los del grupo del estudiantado, pues no necesita y no piensa no cambiarte el nombre, es una cosa que como solo nos pasa a unas cuantas. Bueno, no pasa nada, es cierto que por ejemplo en mi facultad seguramente si le preguntes a alguien sepa,

cómo hacerlo más o menos o se va a derivarte, que es una cosa que creo que también es fundamental, no poder si no nos dan todas las herramientas de todos los protocolos que existen y todas las herramientas que existen al menos poder encontrar la forma de saber derivarnos de unas a otras para poder encontrar cómo son esos caminos, cómo llegar a ellas por lo menos.

Luego por ejemplo, el protocolo de acoso en las aulas que tenemos en la facultad, no solemos leído y nos lo hemos leído quiere decir nos lo hemos leído y nos hemos estudiado mucho, posiblemente no, el 100% del estudiantado, pero estoy diciendo que seguramente un 70% del estudiantado y no sirve absolutamente de nada, o sea, no soy absolutamente nada, son bueno, pues una cosa completamente vacía como institucional ahí no como hablando siempre de pues eso mediaciones que es una herramienta inútil, completamente inútil en determinadas ocasiones, pues puedo mediar si si el trabajo que le he hecho a micrófono, le ha gustado porque políticamente yo que sé, estamos un poco, pero no puedo mediar con una persona que me ha agredido no puedo mediar con una persona.

Claro, entonces como bueno, sí, creo que hace falta. Creo que sobre todo hace falta.

Como que nuestras redes que las redes que tejemos de manera, igual no tan institucional no, que están como por debajo y que nos hacen el soporte a la peña que habitamos los espacios de la Universidad sean más fáciles de acceder, no que podamos tener estas estos vínculos que nos permitan saber a quién preguntarle cuando nos pasan cosas creo que esto es una cosa que deberíamos, no, no va a salir de la institución, pero creo que entre nosotras deberíamos hacer saber a quién pregunta y sobre todo, pues eso tejer una red como suficientemente amplia y suficientemente extensa como que si pasa algo poder llegar fácilmente a una respuesta tanto individual como colectiva y no siempre teniendo que esperar algo de la institución porque la institución no nos va a dar todas las cosas que necesitamos porque obviamente se tambalean sus privilegios se tambalean como todo el poder que tienen cuando cuando nos ponemos ahí les decimos ellos, estáis pasando ya? Pues como eso no va a pasar al menos que haya como un espacio de apoyo mutuo súper potente y hay una red que nos envuelva todas y que sea útil tanto para la peña, que estamos más politizadas, tú me metías una imagen.

¿Cómo crees que los estudiantes podemos colaborar en construir una universidad más inclusiva?

Pues he descubiertos privilegios que van con estas posiciones, entonces también pueden mover un poco mejor algunas cosas. Entonces creo que el estudiantado tenemos que el estudiantado que somos capaces de establecer relaciones con el profesorado establecer las fuertes para que el resto del estudiantado pueda hacerse, o sea hacer uso de ello y la otra. Bueno, pues creo que también el estudiantado tenemos que empezar a formar parte de la construcción del conocimiento. Creo que es súper importante que empecemos a formar parte de eso y esto se construye, o sea, esto se hace a través de las redes con el estudio con el profesorado, pero también a través de formar parte de proyectos, entonces bueno, por ejemplo, creo que los proyectos del Poe o algunos otros proyectos que están saliendo un poco también a través de la convocatoria del pueblo, que luego no se recibieron. Creo que son importantes porque sí que crean otras formas de entenderlo y es por fin estar dándole

también otras maneras de investigar que son más conscientes son más cuidadosas y nos ponen más en el fondo.

ANEXO II. GUÍA CICU: “COMUNICACIÓN PARA LA INCLUSIÓN EN EL ANEXO I. TRANSCRIPTS ENTREVISTAS

ALUMNOS EXTRANJEROS

ALUMNOS

A) Entrevista a alumna extranjera doctorado- Colombia, 33 años

¿Cuál es el panorama que crees se tiene en la universidad sobre este colectivo? ¿Qué valores se transmiten?

No les interesa hacer un énfasis, búscate la vida, tú te adaptas, yo no hago nada por facilitarte el camino. No hay valores, no les interesa que te sientas en casa.

Piensas qué hay un trato igualitario entre todos los estudiantes, sin importar su orientación, raza, creencias; etc

No entienden que es una universidad internacional, no se adaptan a las necesidades, no es una empresa. Es una institución académica y yo no veo eso reflejado.

Cómo es la relación con los profesores, te has sentido que te han tratado diferente por tu forma de ser, de vestir o de expresarte- ¿por qué?

Llegué a tener una distinción en negativo, sentí a los profesores y demás personal autoritarios, diciendo “esto es así”, sin curiosidad,exigiendo que el alumno extranjero es quien debe adaptarse; un esfuerzo del estudiante, pero sin empatía por los demás.

¿Piensas que la UCM tiene una política clara de inclusión?

No lo veo con todos los colectivos; por ejemplo, el lgbtbi sí lo tienen más interiorizado, tanto alumnos como personal, con los demás no son empáticos.

¿Qué Acciones puedes mencionar que favorezcan la inclusión o bien, la no discriminación?

No recuerdo ninguna, lo que significa que ninguna me impactó o no me enteré.

¿Qué derechos reclamas?

Reclamo acompañamiento, especialmente personal administrativo. Que te comuniquen cosas generales de estar en otro país, que faciliten tu llegada. Por ejemplo, temas de extranjería y aunque no te resuelvan ellos, sí te den una orientación para saber a quién puedes recurrir.

¿Crees que aún existen perjuicios? ¿Cuáles?

Hacer que no entienden cuando les hablas, a pesar de hablar español— fingir que no te entienden. Corregirme en todo al hablar. Además de que te hacen sentir que eres inferior.

¿Cómo lucharías contra ellos?

Trabajar la empatía, porque reciben gente de diferentes lugares y todos deberían entender multiculturalidad, saber que son internacionales y eso se debe reflejar en el trato.

En tu vida universitaria, te has sentido vulnerado en algún momento, ¿por qué?/ ¿cuál?

Los profesores me hicieron sentir inferior y yo me puse la necesidad de destacar de más. Porque parece que no vales, que no estás en tu lugar, que quieren que te regreses a tu país.

¿Cómo crees que podríamos concienciarnos de la múltiple diversidad dentro del colectivo (si es que lo hay)?

Trabajo interno, capacitación al personal. Así como se hace una pauta para recibir alumnos de otros países en las áreas de publicidad/Comunicación, también se debería capacitar para la recepción de alumnos extranjeros. La UCM sabe que latam es un buen mercado para ellos, reciben muchos alumnos de esos países; no obstante, existe un desinterés general.

¿Crees que se ha debatido lo suficiente sobre los temas de inmigración para tener políticas incluyentes en la UCM?

No se debaten, no te ayudan. Por ejemplo con los temas de extranjería, es un problema que te den la carta que necesitas para tu visa.

Consideras que los profesores están formados en temas de inmigración y movilidad Internacional ¿por qué?, ¿qué piensas que hace falta?

No están formados. Ellos deberían ver perfiles de su grupo, entender las diferentes necesidades. Abrir mente a la multiculturalidad.

¿Qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

Acompañamiento general, a lo mejor equipo especializado en extranjeros, que al menos te envíen un mail de bienvenida y a lo mejor algún seguimiento. Promover más reuniones entre alumnos y también preguntar si todo está bien. Podrían hacer talleres prácticos, servicios de ayuda psicológica, porque tú dejaste tu país. Si esa ayuda existe, no se difunde porque yo no la conozco. Te hacen sentir que estás solo. La universidad está para ayudarme y no se siente así.

¿Has recibido trato diferente por ser estudiante extranjero a nivel administrativo (precios, trámites, documentos exigidos...)?

Sí, por mi forma de hablar y eso que es el mismo idioma.

¿Sientes que la UCM comunica correctamente una posición de inclusión?

No, son incluyentes se creen internacionales, pero en la acción no lo son, solo es un nombre.

¿Cómo crees que los estudiantes podemos colaborar en construir una Universidad más inclusiva?

Sí, hacer voluntariado.. con los propios alumnos. Que ellos también expliquen cómo enfrentarse a la universidad, cómo hacer ciertos procesos. Y estas ayudas en general, no solo para los alumnos extranjeros, ya que hay muchos estudiantes que vienen de otro lugares y tampoco se enteran de las gestiones.

Se necesita más participación de los estudiantes. Por ejemplo, además de las bienvenidas, los propios alumnos de derecho y psicología podrían dar ayuda u orientación sobre sus ramas de estudio.

En general, es muy triste que no te sientes parte de la universidad.

¿Qué medios de comunicación sigues de la UCM para informarte?

No la sigo en nada porque no tengo la necesidad, no mandan nada que me interesa y tampoco me gusta su contenido.

Si acaso leo la Página web. Redes sociales 0, no me informo.

B) Alumno grado- ahora Máster. Nacionalidad colombiana, homosexual. 29 años

¿Cuál es el panorama que crees se tiene en la universidad sobre este colectivo?

En mi experiencia, todo el trato fue muy bueno, yo diría que excelente. Todos me ayudaron y nunca tuve ningún problema.

Yo estudié con una beca que me ayudó a gestionar la unidad de diversidad.

¿Qué valores transmiten?

Los valores que transmiten, creo que es el respeto.

Como tal, no encuentras como invitaciones específicas sobre alumnos extranjeros o LGTBI y creo que está bien. Quedaría raro que se hiciera una comunicación especial para ellos.

¿Piensas que la UCM tiene una política clara de inclusión?

Me parece que la universidad es muy inclusiva y de hecho, hay mucha conciencia sobre la comunidad LGTBI.

¿Has recibido trato diferente por ser estudiante extranjero a nivel administrativo (precios, trámites, documentos exigidos...)?

Todos los estudiantes los tratan igual, seas español o no o del colectivo LGTBI o no. No veo discriminación en eso. Solo una vez, me pasó algo puntual, pero que no calificaría como discriminación, sino cómo falta de conocimiento, un poco de ignorancia.

Una profesora me dijo que si “el español era mi lengua materna”, porque yo escribía español como si fuera extranjero. Y claro soy colombiano, el español es mi primer idioma.

Después otro profesor me dijo que el problema con los profesores españoles es que muchos creían que el español de España era el único correcto y que todos debíamos usar ese.

Pero repito, no lo considero discriminación, solo que hace falta apertura por los profesores.

¿Qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

Más eventos y charlas informativas, hace falta mucha información sobre los temas de migración y del colectivo LGTBI.

Por ejemplo, en el mes del orgullo se pudo aprovechar ese empuje y hacer talleres, más charlas. Por ejemplo con escritores, o bien, hablar de cómo es vivir la homosexualidad en otros países, donde son perseguidos.

También se necesita trabajo en el aula, que los profesores también toquen estos temas, pero sin que sea forzado. Ellos deben de sembrar la semilla.

Consideras que los profesores están formados en temas de inmigración y movilidad Internacional ¿por qué?, ¿qué piensas que hace falta?

Les falta estar más abiertos a la diferencia. Yo creo que con el colectivo LGTBI están muy abiertos y conscientes, pero con los extranjeros menos, a pesar de que el 40% de los estudiantes somos extranjeros.

¿Sientes que la UCM comunica correctamente una posición de inclusión?

Sí mucho.

¿Cómo crees que los estudiantes podemos colaborar en construir una Universidad más inclusiva?

A través de eventos. Donde asistan todas las facultades. Actividades que puedan ser para todos, aunque no pertenezcan al colectivo.

Aumentar la visibilidad de las unidades, porque es verdad se conocen poco.

¿Qué medios de comunicación sigues de la UCM para informarte?

No sigo ningún medio, porque en general no me gusta seguir entidades en mis redes personales.

Pero es verdad que no sabe nada de las unidades que existen.

C) Estudiante Trans, no binario.

¿Cuál es el panorama que crees se tiene en la universidad sobre este colectivo? ¿Qué valores se transmiten?

De inclusión, la verdad lo hace muy bien y gracias a las unidades de diversidad y sociocultural, tú sabes a dónde acudir cuando tienes algún problema y ellos te ayudan.

La verdad es que es de las pocas universidades que veo que se preocupan por sus estudiantes y que les interesa la diversidad.

Piensas que hay un trato igualitario entre todos los estudiantes, sin importar su orientación, raza, creencias; etc

Sí en las facultades, por parte de los profesores, estudiantes y PAS. Al menos, así lo veo en mi Facultad.

¿Piensas que la UCM tiene una política clara de inclusión?

Sí y lo hace visible, además en comparación con otras universidades españolas, tiene muchas políticas y protocolos implementados.

¿Qué Acciones puedes mencionar que favorezcan la inclusión o bien, la no discriminación?

Charlas obligatorias en todas las facultades

¿Qué derechos reclamas?

Inclusión en los colegios mayores, pero por parte de los estudiantes.

En tu vida universitaria, te has sentido vulnerado en algún momento, ¿por qué?/ ¿cuál?

No, estoy en un proceso de cambio y como me cambié de facultad, ahora soy trans abiertamente. Lo veo muy bien con temas de diversidad sí que me he visto un poco discriminado alguna vez en colegios mayores, porque yo tuve depresión hace un tiempo eso me causó por los típicos problemas de la depresión de hecho tuve durante un año tuve una adaptación, para pues la depresión causa diversidad funcional, o sea, y en colegios mayores sí he notado que los abiertamente nadie te insulta, por supuesto que nadie te insulta, nadie te excluye, nadie deja de sentarse contigo a las antiguas novatadas, que se hablaba eso ya no se hace, pero sí que las dinámicas propias de Colegios Mayores excluyen a mi parecer jóvenes de género fluido.

A mí muchas veces por los síntomas de la depresión, que es que como tú estás mal, pues no vas a las fiestas entonces o que si tienes problemas para comer por temas relativos a tus salud mental, pues ya se meten contigo a veces sí que se insultan por no centrarte en las mesas con ellos.

¿Crees que se ha debatido lo suficiente sobre los temas de orientación sexual y preferencias para tener políticas incluyentes en la UCM?

Sí, se tienen muchas acciones que se implementan y protocolos de acción en cada facultad y en general.

Consideras que los profesores están formados en temas de orientación sexual, ¿por qué?, ¿qué piensas que hace falta?

Sí, pero creo que les hace falta formarse en salud mental

¿Qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

Yo en mi campo que es lo que yo conozco que se trata de los colegios mayores, o sea, lo tengo clarísimo, se necesitan charlas obligatorias, porque cuando se hacen charlas opcionales muchas veces las personas pues prefieren no ir y no es importante que sepan que estéis en estas cosas, no solamente las personas que tienen diversidad funcional, también temas de género y de salud mental, como la ansiedad o depresión.

¿Conoces la Oficina de Diversidad e Inclusión de la UCM?

Sí, tuve una beca de formación ahí.

¿Sientes que la UCM comunica correctamente una posición de inclusión?

Sí, porque tiene varios departamentos.

¿Qué crees que le falta a la UCM para ser del todo inclusiva?

No puedo decir que le falta algo, porque a como se está, creo que ya hace mucho y que hace lo que puede. Solo se necesitan adaptaciones y protocolos que consideren la salud mental; por ejemplo, alguien que tiene ansiedad social, no puede dar presentaciones en público y los profesores lo deben entender y hacer cambios en las evaluaciones.

¿Cómo crees que los estudiantes podemos colaborar en construir una Universidad más inclusiva?

Actividades en los Colegios Mayores, se necesitan más protocolos que realmente incluyan a todos; por ejemplo, para personas con discapacidad como las que usan sillas de ruedas, sí hay adaptaciones, pero no hay protocolos para quienes tienen depresión o ansiedad, autismo TDAH conducta, conductas alimenticias, disforia de género que también es un tema importante y que tengo varias compañeras que lo tienen, no sé, no hay nada.

La salud mental es importante y pienso que los estudiantes en los colegios mayores no lo aceptan.

Además es un perfil muy complicado, son jóvenes entre 18- 19 años que cambian de ciudad y para muchos, es la primera vez que salen de su casa. Así que tienen otros intereses, como salir de fiesta.

D) Estudiante colombiano

¿Qué valores piensas que transmite la UCM?

De respeto, y comprensión

¿Qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

Más información, porque en tu Facultad te enteras poco. Además, el Campus Somosaguas se siente que estás desconectado del resto de la Universidad.

También, falta inculcar el respeto a la diferencia.

¿Conoces la Oficina de Diversidad e Inclusión de la UCM?

Sí, tuve una beca de formación ahí, pero yo creo que de no ser por eso no la habría conocido. Creo que es una unidad que nadie conoce y no se sabe lo que hace

¿Sientes que la UCM comunica correctamente una posición de inclusión?

No siempre, porque se necesita que se haga más publicidad de todas las actividades que se hacen y de las unidades que existen.

¿Qué crees que le falta a la UCM para ser del todo inclusiva?

Tener información sobre la diversidad en todos lados, no solo enviar comunicaciones, también ponerlo en las Facultades. Pienso que hay mucho desconocimiento entre los estudiantes sobre otras culturas.

¿Recibes un trato igualitario por parte de la Universidad?

Sí, por parte de los profesores, no he recibido ningún maltrato. Solo un comentario que me hicieron los primeros días de clase, pero fue un estudiante. Me dijo que si en mi país usaba taparrabos y luego para venir, me puse ropa.

En el día a día, no abres tu círculo, estás solo con tus amigos.

¿Cómo atacarías los prejuicios?

Luchar contra los prejuicios es muy complicado, porque los veo que están arraigados. Que es algo más notorio entre los estudiantes; por ejemplo, con motivo del día de la hispanidad, sentí que a todos los latinos nos ven como inferiores. Es algo que se debe tratar desde niños. Creen que estamos en países retrasados, pero no es así, tenemos lo mismo. De hecho, la única diferencia es la inseguridad.

REPRESENTANTES INSTITUCIONALES

A) Entrevista a coordinador Diversidad - Facultad de Biología

¿Cuál es tu función como coordinador de Diversidad e Inclusión?

Ejerzo como enlace entre la Oficina central de Diversidad y la problemática que pueda haber con los estudiantes o el personal de cada uno de los centros. Soy como un primer filtro, enlace o un primer elemento de solución antes de que haya que llegar a la Oficina, que está desbordada dada la magnitud de la UCM. Si son pequeñas cuestiones que podemos resolver a nivel de la Facultad, lo hacemos y, si no, extendemos la petición a la Oficina de Diversidad. También ocurre al revés: Los alumnos de la UCM que tienen algún tipo de diversidad, funcional, de aprendizaje o del tipo que sea, se ponen en contacto con la Oficina y es esta la que contacta con el coordinador del centro correspondiente para que realice las adaptaciones necesarias, ya sean curriculares, funcionales o lo que sea, a instancias de esa Oficina central.

¿Cómo es el contacto entre coordinadores y Oficina?

Tenemos un contacto directo por correo electrónico y por teléfono sobre cuestiones puntuales que puedan surgir, pero periódicamente mantenemos una serie de reuniones para unificar los criterios, plantear problemas de cada uno de los centros y proponer soluciones que sean extrapolables al resto de centros. La UCM, al ser tan grande, hace que cada centro tenga una casuística muy específica. No son igual los centros de ciencias, no hay los mismos perfiles en todos los centros...

¿Cuánta gente trabaja en la Oficina, más o menos?

Nuestras interlocutoras directas son dos personas pero me consta que tienen al menos otros dos o tres becarios más que de manera más o menos permanente van resolviendo los asuntos del día a día. En la Facultad sí que estoy solo.

¿Crees que sin la figura del coordinador, sería posible el trabajo de la Oficina?

Sin nosotros, ellas se verían un poco abrumadas por todas las cuestiones del día a día que van surgiendo. Además, los coordinadores conocemos la casuística y la problemática particular de cada centro y sabemos un poco más de primera mano cómo podemos resolver las cuestiones del día a día. En ese sentido, les descargamos bastante trabajo.

¿Qué limitaciones señalarías en el trabajo de la Oficina, además de esa carga excesiva de trabajo?

Lo que veo desde fuera es que el trabajo siempre está condicionado por el trabajo de otra persona. En este caso, es el estudiante de manera activa el que tiene que contactar con la Oficina y presentar su problema, y esta comunicación desde la Oficina al estudiante se da, porque la Oficina anuncia sus servicios (web, rrss, etc). No obstante, falta la parte que va del estudiante a la Oficina. Muchos no se enteran bien aunque, en mi Facultad, sí que se les informa desde el primer día de la existencia de esa Oficina y de los servicios que ofrece. Además, hay que considerar que la Oficina solo emite recomendaciones, aunque luego el docente o quién sea decida no seguirlas. Quizás habría que hacer campaña de concienciación de los trabajadores de la UCM para que entiendan que esas recomendaciones van a facilitarles la vida a determinadas personas, van a ayudarles y por tanto deberían tenerlas en cuenta.

¿Cómo valorarías el acercamiento del alumnado hacia vosotros? ¿Qué crees que se puede hacer para fomentar que acudan en mayor medida?

Hay varias iniciativas. Nosotros continuamente estamos pensando en maneras de facilitar este tipo de cuestiones. Desde luego, crear un ambiente lo suficientemente de confianza y relajado para que los alumnos quieran acudir a nosotros y confiarnos los problemas que puedan tener. Si se crea ese ambiente de confianza va a ser mucho más fácil que los estudiantes acudan. Poniendo una medalla a la Facultad de Biología, he de decir que somos un ejemplo en la UCM en lo que se refiere a la integración de la diversidad, la aceptación del otro y la diversidad de colectivos. En ese sentido, nuestra Facultad tiene un ambiente de confianza y de falta de conflicto que los estudiantes al final agradecen.

¿Solo los alumnos acuden a vosotros? ¿O vosotros como coordinadores hacéis un trabajo de investigación de cada caso?

Cuando a nosotros nos llegan las recomendaciones de la Oficina de Diversidad de la UCM, obviamente todas son confidenciales y seguimos todos los protocolos de Protección de Datos. No se especifica el tipo de problemática que puede haber, aunque a mí como coordinador me gusta mantener una entrevista con esas personas y en caso de que ellos quieran comentarme alguna particularidad respecto a los estudios en la Facultad, eso también se tiene en cuenta.

¿Cómo se elige y se renueva la figura del coordinador?

Se suele hacer cada dos años y generalmente la Junta de Facultad, que es el órgano de gobierno de cada Facultad, pide voluntarios para ocupar ese cargo que deben presentar una especie de memoria contando su historia, sus objetivos... eso se vota en la Junta de Facultad. Cuando yo me presenté, había cinco candidatos y a la vista de esas memorias se elige una. No es un cargo designado a dedo, sino que generalmente es gente que desea hacerlo.

¿Crees que la UCM es inclusiva?

Yo creo que sí. Es cierto que la experiencia que tengo yo es un poco parcial, porque trabajo sobre todo en mi Facultad. Pero conociendo mi entorno cercano, yo creo que es 100% inclusiva. Muchos de mis alumnos, y yo imparto docencia en todos los niveles y he tenido la oportunidad de establecer relaciones de confianza con ellos en el entorno del aula o el laboratorio, me han transmitido (siendo incluso de algunos de estos colectivos) que se sienten mucho más seguros y tranquilos en el contexto de la Facultad que en el marco de la sociedad en la que viven. No es lo mismo para ellos ir a tomarse una cerveza, ir al cine o pasear por la calle, que lo que sienten en el marco de la Universidad. Eso indica que aquí tienen un entorno mucho más amigable en ese sentido. Yo creo que un elemento importante es la naturalización

de las cosas, la naturalización de la diversidad, porque antes, cuando yo estudiaba en la Universidad, ciertas actitudes o manifestaciones eran mucho más señaladas o perseguidas.

¿Dirías que el colectivo LGTBI y los estudiantes extranjeros son dos de los grupos que más ayuda necesitan por parte de la Oficina de la Diversidad?

Sí, son dos de los que pueden recibir ayuda, aunque hay otros colectivos, como la diversidad funcional o la diversidad de aprendizaje. Para mí, esas son las cuatro patas sobre las que orbita la Oficina. Nosotros aquí, en la Facultad de Biología, hemos unificado todas esas diversidades. Es decir, atendemos por igual a cada uno de esos colectivos por una cuestión de eficiencia. Esas cuatro patas deberían ser el centro de la actividad de la Oficina, aunque siempre teniendo en cuenta la existencia de otros colectivos que puedan necesitar ayuda y se nos estén escapando.

Los estudiantes extranjeros han de hacer frente a unas tasas académicas más altas.

¿Crees que eso les hace partir con cierta desventaja?

La propia Universidad y la sociedad tienen mecanismos con los que se pueden compensar esas deficiencias. Nosotros en la Facultad recibimos estudiantes extranjeros con cierta asiduidad y muchos de ellos vienen ya con unas ayudas asignadas. Es decir, es cierto que existe esa descompensación frente a los estudiantes nativos o nacionalizados, pero sí que existen mecanismos para intentar compensar esto. ¿Qué se debería solucionar? Bueno, la Universidad pública atiende a todo el mundo por igual y no estaría de más que la Universidad tratara, como gesto de igualdad, de cambiar esto.

¿Qué te suelen plantear los estudiantes que acuden a ti como coordinador?

Lo más habitual son problemas prácticos, de pura logística. Oye, tengo diversidad funcional, voy en silla de ruedas, y no puedo acceder al laboratorio de la tercera planta. ¿Me lo podéis solucionar? Ese es un ejemplo típico. Otro: tengo un problema de aprendizaje, del tipo que sea, necesito una adaptación particular de un examen. Son cuestiones puramente prácticas o logísticas. Cuestiones sobre exclusión, marginación o agresiones verbales, yo no he tenido ninguno todavía.

¿Qué opinas de la comunicación de la Oficina hacia el estudiantado? Valora acciones offline y online.

Yo creo que los universitarios de hoy en día emplean un lenguaje muy distinto al que se ha usado tradicionalmente. Cuestiones relacionadas con la cartelería, con las charlas presenciales... habría que repensarlos porque ellos hablan un idioma distinto. Las redes sociales y el correo electrónico son mucho más importantes que los canales físicos tradicionales y se pueden usar con el mismo rigor. La prueba está en que si convocas una charla presencial tendrás 2 o 3 estudiantes y si la haces virtual posiblemente entren 100 o 150. Tenemos que ser capaces de adaptar el mensaje a su lenguaje.

¿Qué canales utiliza?

En la Facultad de Biología no queremos duplicar mensajes con la Oficina, y como ella tiene sus perfiles en redes sociales nosotros respetamos eso. Pero como la Facultad de Biológicas tiene sus propios perfiles, cada vez que hay un mensaje concreto que nos interesa hacer llegar de manera especial a nuestros estudiantes, los usamos para comunicarnos con ellos (difundir vuestro proyecto, por ejemplo, se hizo a través de rrs). Si no, empleamos el campus virtual, para asegurarnos de que el mensaje llegue a todos los estudiantes matriculados.

B) Entrevista a coordinadora Diversidad - Paloma, Facultad de Odontología

¿Cuál es tu función como coordinador de Diversidad e Inclusión?

Facilitar la inclusión en la Facultad. Divulgar las buenas prácticas que se tienen, porque muchas veces se habla por desconocimiento, por ignorancia.

Debemos acoger a los estudiantes, buscar que sean alumnos felices.

¿Crees que la UCM es inclusiva?

Sí, es una de las universidades pioneras en este tema. Se llevan 20 años con los objetivos de incluir a todos los colectivos y buscar que cada vez se agreguen más.

Por supuesto que hay altibajos, pero en su mayoría se tiene apertura a la diferencia.

Es una institución muy innovadora.

¿Cómo valorarías el acercamiento del alumnado hacia vosotros? ¿Qué crees que se puede hacer para fomentar que acudan en mayor medida?

Se acoge a todos los alumnos, pero luego sucede que son ellos mismos los que se aíslan, que no quieren hacer el esfuerzo por ser incluidos, se esconden. Por parte de los demás estudiantes siempre hay una buena actitud, ya que debido al trabajo que tenemos se necesita una constante intercomunicación entre todos y los grupos son pequeños; estamos piel con piel.

¿Dirías que el colectivo LGTBI y los estudiantes extranjeros son dos de los grupos que más ayuda necesitan por parte de la Oficina de la Diversidad?

También los que tienen alguna discapacidad. En el caso de los alumnos extranjeros, te puedo decir que el 50% de la facultad es extranjera y no existe una diferenciación con el resto de alumnos. Del colectivo LGTBI hay menos estudiantes.

¿Qué te suelen plantear los estudiantes que acuden a ti como coordinador?

Siempre habrá diferente tipología de alumnos, pero en su mayoría se puede tener problemas con profesores que no son sensibles. Pasa con la rémora de profesores seniors, como les digo yo.

Aunque, con el paso del tiempo se evoluciona y los prejuicios tan arraigados se van modificando.

En 20 años observo una gran evolución en estos temas.

¿Qué opinas de la comunicación de la Oficina hacia el estudiantado?

Yo creo que hace falta mayor formación. Conciencia sobre la diversidad y diferencia.

Hay gente que ya lo tiene todo, pero claro eso se hace desde el hogar. Es la educación en casa y también las propias experiencias. En el caso de la Facultad de Odontología, se hacen pocas actividades, porque como te decía, el día a día es inclusivo, ya que todos debemos de trabajar juntos en grupo.

¿Qué canales utiliza?

Redes sociales y el correo electrónico.

¿Qué acciones propondrías para aumentar la inclusión?

Formación obligatoria, sobre todo a los profesores, porque no hacen caso. Por más acciones que se realicen, salen igual, no entienden lo que es la discapacidad, la inclusión.

A veces piensan que son solo privilegios, así que se necesita una educación de apertura para todos.

También es responsabilidad del gobierno investigar brindar más información y manuales sobre cómo trabajar con la discapacidad e inclusión. Tener un gobierno heterogéneo; y por parte de la universidad, hacer más trabajos de investigación, por eso me parece importante el trabajo que hacen.

C) Entrevista a coordinador Diversidad y Vicedecana de Estudiantes- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Lo primero, preguntarte por la unidad de inclusión porque nos sorprende que haya una unidad un representante en cada Facultad.

La UCM como universidad pues se articula en facultades que serían las comunidades autónomas entonces desde la delegación del Rector para la diversidad de inclusión, pues se articulan una serie de normas de proyectos de distintas áreas dentro de diversidad y luego necesitas tener representantes en cada facultad que, de alguna forma, son los que te van a trasladar las necesidades de cada facultad, de los miembros, de PDI, PAS y estudiantes en cada sitio porque si no pues sería muy difícil poder llegar a todos. Entonces, bueno, sí que creo que la figura del coordinador de diversidad e inclusión en cada facultad es fundamental; de hecho es el nexo un poco entre, la comunidad ya de manera más directa de cada Facultad y la propia institución de la UCM y todos estos proyectos y demás que se ponen en marcha desde la unidad de inclusión y luego se hacen extensibles a las facultades o

¿También puede ser al revés? ¿Que una facultad tenga una iniciativa propia de por parte del coordinador y se traslade eso?

O sea, es bidireccional evidentemente bueno, la delegación su cometido es precisamente, pues de alguna forma tratar de aunar o de visibilizar determinados problemas y dar respuesta, pero luego las propias facultades también pueden elevar a la delegación, pues o bien acciones o bien normativas o lo que considere cada uno oportuno y de hecho bueno, a pesar de los momentos pandémicos que vivimos, pues tenemos también reuniones de coordinación de todos los coordinadores de todas las facultades junto, por supuesto con la delegación y las distintas. Bueno, sabes que está dividido en como distintas partes, ¿no? Bueno, pues tenemos reuniones con cierta periodicidad, pues un poco también para poner de manifiesto los problemas comunes, las iniciativas, las propuestas y también hay por ejemplo, para algunos proyectos, pues como grupos de trabajo de temas concretos de a lo mejor normativas que se están elaborando y bueno, pues en un grupo de personas trabaja un poco en esa normativa o bien elaborando la o supervisando la

Y justo ahora que que hablas de la pandemia... ¿Ha habido más problemas a raíz de esta situación o lo contrario?

Más digamos de índole emocional psicológica y demás entonces bueno, dentro de un poco las patitas que tocan la delegación de diversidad, una de ellas, la que está gestionada por la UPD por la oficina de atención a la diversidad es justamente la que yo creo que cada vez va a tener más volumen de trabajo, precisamente porque llegan estudiantes que emocionalmente y psicológicamente están bastante “tocados”, vamos a decirlo así, y entonces a lo mejor algunas patologías que parecían un poco más dormidas y no se detectaban o que no salían a la luz con tanta facilidad, pues a raíz de la pandemia y del confinamiento sobre todo sí. Yo creo que han salido a la luz más problemas, pero yo creo que esto es una línea general de toda la sociedad no es una cosa particular nuestra de la de la Universidad.

¿Consideras que los alumnos del colectivo LGTBI o los estudiantes extranjeros son los que más ayuda requieren de esta unidad o no?

Por diferentes motivos sociales, pues se sienten de alguna forma desprotegidos, vamos a decirlo así. Entonces sí que es verdad que bueno, pues uno de los cometidos fundamentales de la delegación de diversidad e inclusión es precisamente esa segunda pata la de la inclusión a personas. Entonces sí que es cierto que determinados colectivos que, bueno, que arrastran una serie de problemas en el pasado, vamos a decirlo así, y necesitan especial atención. Sí que es cierto que en principio nosotros en nuestra facultad no hemos detectado serios problemas. Es verdad que seguimos haciendo campañas de visibilización, pues por ejemplo desde el colectivo LGTBIQ+ pues en fechas señaladas hemos tenido acciones como lo de pintar los bancos aquí en el campus de Somosaguas; entonces, bueno, de alguna forma nosotros queremos seguir visibilizando.

De todas maneras, hay problemas dentro del colectivo porque sufren pues ataques homófobos ya te digo, que no han sido en la propia facultad ni me consta tampoco la en la Universidad, pero sí, en líneas generales en la sociedad entonces bueno, pues que intentemos que no hay que bajar la guardia para que no se pierda ninguno de los derechos y puedan libremente, pues vivir la vida universitaria sin ningún riesgo.

Fenomenal, y bueno, por ejemplo, hemos visto que los alumnos extranjeros pagan muchas más tasas que nosotros los españoles, entonces eso ya como que nos ha parecido muy llamativo porque supone ya una diferencia de base entre entre dos grupos, ¿no? Entonces queríamos saber si desde la unidad de inclusión y se trabajan estos temas

Lo primero no son todos los extranjeros, ¿vale? Según entiendo, no me sé las tasas ahora de memoria son los extranjeros extracomunitarios, es decir, en realidad lo que ocurre con esas tasas es que se paga digamos la tasa real porque no se benefician de los beneficios (valga la redundancia) de los estudiantes que son comunitarios porque los comunitarios digamos se sobreentiende que, a efectos prácticos, serían como españoles por el acuerdo que tenemos con la Unión Europea. Entonces en realidad, primero las tasas no las marcamos nosotros ni lo gestiona la Universidad, o sea, la delegación de diversidad, sino que es la propia Universidad quien a través de pues eso de Vicerrectorado de Estudiantes establecen las tasas de acorde a lo que veis en la Comunidad de Madrid es decir, que yo creo que en la

última persona que regula esto en Madrid es la Comunidad de Madrid si no entiendo mal. Esto ya te digo que no soy experta al cien por cien y te recomendaría que preguntaras directamente al Vicerrectorado de Estudiantes para que te asesoren. Entonces bueno ¿se puede entender que es discriminatorio en el sentido de que deberíamos de tener todos los ciudadanos del mundo, las mismas oportunidades?, pero también es cierto que de alguna forma pues esto no es que se pague menos, es que todos los ciudadanos españoles por sus impuestos pagan la diferencia de lo que los estudiantes no abonan, entonces ahí está el dilema de si una persona que no paga impuestos en tu país tiene derecho a beneficiarse frente a otra persona que sí los paga. Y ahí entras en un debate político que yo creo que da mucho de sí, pero por no enrollarme más. Te animo a que hables directamente con el vicerrector de estudiantes, porque eso está básicamente tabulado por alguna normativa de la Comunidad de Madrid, ¿vale?

La verdad es que desconocía pues esta visión no, que es también que tiene sentido que al final nosotros también pagamos esos impuestos y como que nos beneficiamos en cierta manera, ¿no?, así que te lo agradezco.

Yo te lo digo porque a ver, yo estoy en todas las comisiones de becas de becas y de vicerrectora de estudiantes y precisamente estos temas. Si revisas las bases de becas, pues siempre hay requisitos, ¿no? Pues casi todas tienes que ser ciudadano de la Unión Europea precisamente para poder beneficiarte de la misma manera. Luego es verdad que también hay becas para extranjeros no comunitarios, pero tienen otras bases y otras normativas entonces un poco sí que se diferencia de alguna de alguna manera f

¿Y así, en general, sabrías decirme qué significa la inclusión para la Complutense?

A ver, no es la única palabra, pero bueno, básicamente el concepto un poco para que lo entendamos sería pues que todas las personas que trabajan estudian y digamos viven la universidad, pues se sientan a gusto por decirlo de alguna manera no se sientan rechazadas ni discriminadas, entonces inclusión es ese concepto, ¿no? De que todos estamos incluidos en la comunidad UCM y que nadie tiene que sentirse diferente, aunque todos seamos diferentes, ¿vale? Esa es un poco la filosofía.

Vale, genial y luego ya, por último. Hablando con un estudiante, que si no me equivoco, era de Sociología, decía que muchos estudiantes no conocían esta unidad de diversidad e inclusión porque no necesitaban recurrir a ella. Entonces, ¿crees que es necesario que todos los estudiantes o toda la comunidad universitaria os conozca para que sepan que la Complutense está trabajando en ello?

Claro, a ver, yo no sé cómo se hace en otras facultades. Yo te cuento. Yo soy aparte de coordinadora de la diversidad, vicedecana de estudiantes, entonces nosotros en todos los actos de bienvenida a los estudiantes de primero, o sea, de nuevo ingreso siempre les explicamos en esa bienvenida los servicios que se ofrecen tanto de la Facultad como de la Universidad y hacemos un especial hincapié precisamente en la delegación de diversidad. De hecho, tuvimos la bienvenida hace dos semanas y hacíamos especial hincapié, primero para que la conozcan, segundo para que sepan que existe y que pueden, digamos, disponer de la ayuda que sea necesaria o de los recursos que sean necesarios en cualquier momento. Entonces bajo mi punto de vista se hace suficiente, digamos, publicidad o promoción de esta

unidad tanto físicamente en los actos de bienvenida, como luego nosotros tenemos campañas en redes sociales o, si entras ahora, por ejemplo, a la web nuestra de la Facultad en la propia portada está como la primera noticia, es decir, que bueno, que siempre les animamos a los estudiantes a que de alguna manera estén informados a través de la web, de redes sociales y de los correos electrónicos que les enviamos. Claro, si vienen aquí se tapan las orejas... pues eso ya no podemos hacer mucho más, pero en principio sí que lo damos a conocer y creemos que es fundamental, porque a lo mejor bueno, pues hoy alguien no tiene un problema, pero el día de mañana sí, de cualquier índole de diversidad de inclusión y sabe a quién puede recurrir.

Ahora que dices como esas dos patas de diversidad e inclusión, ¿podrías decirme qué tipo de casuísticas o problemáticas engloban en cada una de esas patas?

Claro, a ver, es que si entras mira, te voy a decir, eh, de la delegación del Rector para la diversidad, tienen distintas oficinas, aunque se llame unidad digamos de diversidad e inclusión. Lo que tiene son como diferentes unidades. Entonces dentro de esas diferentes unidades, pues cada una digamos se especializa en una cosa tenemos la diversidad que atiende un poco a todos los casos, la diversidad como concepto abierto para que lo entendamos, ¿vale? O sea, no trata solamente la diversidad funcional, sino que también pues se recogen allí, por ejemplo estudiantes, pues con problemas a lo mejor de índole emocional o psicológico, ¿vale? O sea, TDH o trastornos de cualquier tipo también están dentro de la diversidad digamos funcional, que es la que se atiende a través de la oficina de integración para personas con diversidad.

Después tiene otra área que es la de diversidad sexual e identidad de género, ¿vale? Que es la sexogenérica que se llama pues que trata de dar respuesta a los posibles problemas que pueda haber dentro de los diferentes colectivos sexogenéricos, de visibilizar y hacer acciones y bueno y conseguir una plena inclusión de todos los colectivos.

Después también tienen la de aprendizaje servicio la de APS que esa digamos ha sido de reciente creación porque se ha hecho una apuesta desde la UCM para que haya, pues eso, una patita de aprendizaje servicio de los famosos APS y haya cierta conexión entre la universidad y la sociedad.

Y por último tiene una de diversidad sociocultural que está en principio bueno está más destinada pues por ejemplo a programas de acogida para refugiados y temas así un poco más socioculturales.

E) Entrevista a Coordinadora Facultad de Educación

¿Cuáles son los valores de inclusión y diversidad que transmite la UCM?

Barreras no arquitectónicas sino barreras mentales eso lo hace depositando permitiendo que exista una delegación específica y única como esa delegación de diversidad de la UCM y que canaliza la atención y el apoyo a estudiantes con diversidad a través de tres oficinas y esas oficinas están podemos estar en contacto. Esas tres oficinas todos los coordinadores y coordinadoras de inclusión de cada una de las facultades atendiendo a todas las diversidades otro valor muy importante de la UCM es que no focaliza la atención y el apoyo a estudiantes únicamente con diversidad funcional sino que también atiende a alumnado con necesidades de apoyo educativo.

¿Cuáles son las líneas de acción de la universidad?

La UCM es una universidad pionera en la gestión de identidad sexo genérica es decir una alumna con en un proceso de transexualidad puede tener su nombre sentido sin necesidad de DNI. Lo que hace la UCM es muy importante y muy necesario precisamente para poder conseguir el ODS 4 de la educación de calidad.

¿Cuál es tu función como coordinadora de inclusión y diversidad?

Pues en mi facultad, eh, mi función es la de orientar al alumnado en situación de diversidad para que pueda recibir los servicios que la UCM promueve y otorga, que se pueda beneficiar de esos servicios escuchar las necesidades que manifiestan para poderlas atender ya sea a través de la facultad. Ya sea a través de los servicios UCM si es una necesidad que se puede atender desde mi facultad, pues la atendemos desde la facultad, me coordino con gerencia con conserjería con otros docentes y tratamos de darle respuesta, por ejemplo, pues no sé mobiliario adaptado para una persona con movilidad reducida, pues eso no se puede gestionar desde la delegación. Se tiene que gestionar desde la facultad entonces gerencia.

¿Cómo es el funcionamiento de esta unidad en general?

Se trabaja sin descanso para poder establecer esas adaptaciones y que lleguen a todo el profesorado y es verdad en la OPE de si tuvieran más personal, pues podrían, eh? Podrían acelerar un poco el proceso, pero funciona muy bien, porque los equipos humanos de cada una de las unidades son muy cercanos, son muy agradables a los coordinadores coordinadoras, nos lo ponen todo en bandeja, cualquier cosa que solicitamos nos atienden rápidamente. Luego además son muy proactivos, es decir, no solamente están atendiendo lo que podamos demandar, sino que promueven actuaciones y realizan propuestas de sensibilización de información asesoramiento

¿Qué le faltaría a la UCM para ser más inclusiva?

La verdad que como la UCM es muy grande, mi facultad es una de las que más estudiantes tienen entonces la diversidad es también muy heterogénea y no te podría decir lo que más te puedo decir lo que desde nuestro punto de vista es más grave y más importante y adquiere más relevancia todos los problemas que pueda presentar una persona son importantes. Pero bueno, hay dificultades que se detectan fácilmente cuáles son las necesidades y se pueden atender con pequeñas cosas en clase desde el docente universitario que puede aplicar, por ejemplo. Bueno, pues el alumnado con dislexia tenemos bastante en la facultad, pero creo que se atiende bastante bien.

Porque son los de los que pueden tener unas consecuencias a nivel de salud más graves y los que más nos preocupan, por eso el curso pasado después de la pandemia vimos que había aumentado de forma considerable el estudiantado con necesidades de atención a sus a su situación mental y pusimos en marcha un grupo de apoyo para el bienestar emocional ave con la intención de que los alumnos que estudie y alumnas que estuvieran en esa situación pudieran tener un espacio en el que reunirse y en el que compartir y exponer sus sus problemas y este programa en general tuvo buenas respuesta por parte de los estudiantes, pues tenemos estudiantes, pero no toda la respuesta que nos hubiera gustado.

¿Cómo es la inclusión en la Facultad, cómo participan los estudiantes y personal?

Mi facultad jugamos con ventaja porque es la Facultad de Educación entonces claro, todos los docentes tienen una formación a nivel psicopedagógico que permite tener estrategias y

yo la verdad que en ese sentido siempre estoy muy arropada, muy apoyada cualquier cosa que pida a algún docente realmente si no han actuado en base a las adaptaciones que promueve la la oficina ha sido por desconocimiento, no, porque conscientemente hayan dicho, pues es que yo no voy a aplicar esta adaptación al revés algunos casos más especiales contactan conmigo para que yo les pueda indicar de qué manera pueden ayudar más o pueden mejorar yo la verdad que es que estoy muy agradecida a todos porque me lo ponen realmente muy muy fácil a veces es verdad que el tema relacionado con diversidad sexo genérica o sociocultural es Conocido y bueno, pero pero vamos, que que no hemos tenido nunca ningún problema tampoco es una facultad muy abierta.

¿Cuáles son los medios de comunicación que se utilizan?

El equipo de canal es siempre está cualquier propuesta que se lance desde diversidad el equipo de canal, la promueve la recoge forma parte de ella que hay que hacer una campaña contra la isla homofobia por ahí están los primeros para para que se pueda hacer que hay que hacer una campaña por el día de la dislexia, se hace qué hay que hacerse una foto para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la la no discriminación hacia el colectivo LGTBI pues también nos hacemos la foto.

Ponemos la bandera y hacemos lo que haga falta, pero te digo que el Decano el primero que entonces así, pues es que ha sido a gusto todos llevan el mismo camino y ahora que hablas. Y luego tenemos en mi facultad el Servicio de Orientación Universitaria es un servicio de orientación que llega a todos los estudiantes que están matriculados en la Facultad entonces usamos el show Servicio de Orientación Universitaria para hacer difusión de información a través de mailing que mandan el show a todos los estudiantes o a través de el show todas las semanas realiza un boletín semanal con las noticias informaciones más importantes para los estudiantes UCM sobre becas sobre cursos y ahí también aparece información sobre la sobre la oficina en determinados en determinados momentos y cuentas de redes sociales tiene la facultad.

También tiene la facultad que tiene en Facebook , Twitter y ahí también los usamos cuando queremos publicitar o informar sobre ello.

F) COORDINADORA DE INCLUSIÓN

Era hablar contigo sobre todo de tus funciones porque bueno, estamos haciendo un proyecto sobre la inclusión en la Complutense y cómo la Complutense se posiciona en este tema no, si si es inclusiva o no, si quieres serlo o no y demás, entonces bueno, estamos descubiertos descubriendo muchas cosas que como estudiantes desconocíamos por completo y como por ejemplo la figura del coordinador. Es una cosa de la que nos hemos dado cuenta hablando con más estudiantes que parece que como que si alguien no tiene la necesidad de recurrir a alguien como vosotros no nos conoce.

Yo si quieres te cuento aquí, sí que lo intentamos publicitar, pero supongo que es verdad que lo que dices que si alguien no se encuentra con la necesidad no nos encuentra, pero nosotros por ejemplo, lo que hacemos, es en el acto de bienvenida. Hablamos de la oficina de la hoy pd y además lo cuento yo para decir que yo soy la coordinadora y demás lo tenemos en la página web. Es verdad que no tan en la portada a lo mejor, pero en la parte de estudiantes servicios estudiantes y demás y luego lo publicamos en las pantallas de la Facultad tenemos pantallas en la cafetería en el hall y todo eso y ahí publicamos cárceles de la uipd con todas las oficinas que tienen y sabe también mi nombre y mis datos para que vengan a buscarme,

o sea que sí que es verdad que puede no llegar a todo el mundo porque lo que no hacemos es correos masivos a todos los estudiantes porque sabemos que eso luego no lo leen y que no, que es un poco.

Sí, totalmente bueno de hecho también nos decían eso y que era un poco complicado también por vuestra parte el acceder a ellos, porque también pues los gmails que les llegan no los leen todos y bueno cosas así entonces, pero bueno, por lo menos a ver cuáles son vuestros medios para daros a conocer

Nosotros también tenemos redes sociales, yo he estado cuatro años con otro decano y ahora acabo de empezar con este nuevo y también lo ponemos en Twitter que lo usábamos desde hacía años y también ponemos ahí de vez en cuando a principio de curso, pues que sé que sepa que existe la oficina el segundo cuatrimestre y demás, pero si no me estrondaría que no, o sea que no llega a todo el mundo que sí que muchos estudiantes vienen y tienen vamos y se hacen sus adaptaciones y todo lo demás, pero y con qué problemas son los con los que más te encuentras en tu facultad problemas. Te refieres que puedan tener los estudiantes o cuestiones que me cuesta a mí resolver sí que te trasladen a ti como coordinadora para pedirte ayuda sobre todo suelen ser estudiantes con discapacidad y que son cuestiones, pues de sus adaptaciones para las clases para los exámenes y todo eso pues que a lo mejor si les cuesta por su discapacidad mucho concentrarse y demás, pues que les ha coincidido dos exámenes, el mismo día y entonces, aunque no les coinciden en hora, pero para ellos es demasiado sobre todo con la ampliación de tiempo o que tienen a lo mejor alguna, pues que las clases hay que presentar cosas en público y parte de lo que es los problemas que ellos tienen es hablar en público y entonces se bloquean y no no lo pueden hacer bien ese tipo de cuestiones lo que pasa es que es verdad que aquí yo creo que en general funcionamos bastante bien porque

cuando los estudiantes se registran en la IPD y les hacen las adaptaciones las mandan a los profesores y yo desde que soy aquí coordinadora que hace cuatro años y poco nunca ningún profesor se ha negado a hacer las adaptaciones. Si ves alguno tiene dudas de ahí, pues como hago si mi examen tiene dos partes como lo amplió tartas tanto tiempo y aquí entonces lo hacemos en dos días o lo que sea, pero no he tenido nunca problemas. Yo creo que yo recuerde con ningún profesor que se haya negado, pero al final encontramos siempre lo que necesita el estudiante con lo que se puede hacer, o sea, que los estudiantes pasan por la por la oficina, no si solicitan lo que necesiten y son ellos mismos los que envían la información al profesorado.

Normalmente suele la oficina siempre manda las adaptaciones oficiales tanto a los profesores de las asignaturas de cada cuatrimestre como a mí para que vayan a referencias. Luego pasa es que sí que es verdad que a veces hay estudiantes que a lo mejor si se acercan al profesor para explicarles si necesitan algo más o si alguno está funcionando y si no normalmente lo que yo les recomiendo a los profesores, cuando me preguntan es que hablen ellos que los estudiantes que se pongan en comunicación para decirles, oye, mira qué tal van las clases, necesitas algo más pídemelo y ya está y no no suele haber grandes problemas, pero primero y si me viene alguien y me pregunta, yo siempre les digo que se tienen que registrar en la oficina, porque ese es el protocolo UCM porque ellos son los que les hacen la entrevista personal examinar cada caso específico y a mí ya me llega, o sea, yo de lo que la documentación que yo tengo es la de la oficina, no? Yo no me llega la documentación de

Hace cuatro años pero últimamente es del último año así es verdad que empieza a venir más estudiantado con cuestiones, no digo necesariamente problemas con temas de cambio de género y ese tipo de cosas que antes no, no había yo creo que es que la Complutense de vida instaurar algún tipo de protocolo que a mí no me ha llegado directamente, pero como que han agilizado el tema de los cambios de nombre y tal cuando se pone en marcha todo el proceso y entonces sí que me ha llegado algún caso más últimamente y algún problemilla, pues de algún servicio que no sabía cómo funcionaba la cosa, pero bueno, todo se ha solucionado bien, la verdad que aquí es que tenemos suerte todo el mundo está muy dispuesto a ayudar. Bueno, eso está bien.

Eso está bien fenomenal y también nos estamos encontrando con que hay facultades que organizan sus propios eventos de diversidad inclusión, no sé si es el caso de tu facultad.

A ver así como te refieres todo un evento especial todos los años o alguna cosa hace una semana ya discapacidad cosas de esas sí, pues aquí lo hemos organizado alguna vez a ver coincide que hay un par de grupos de investigación que trabajamos con personas con discapacidad, por ejemplo, mi grupo justo yo trabajo cosas informáticas para personas con discapacidad cognitiva y hay otra profesora que tiene una cátedra que trabaja con personas ciegas, por ejemplo, entonces hace un par de años en la semana de la dos o tres jueces de la pandemia, la semana de la discapacidad, que creo que era en diciembre organizamos como talleres hicimos cosas, pues cada uno de los grupos de las cosas que estábamos haciendo, pero así como algo que tengamos instaurado no es verdad que la oficina la IPD todos los años nos recuerda que ellos apoyan acciones en la semana de la discapacidad diversidad no me acuerdo cómo se llama oficialmente y y pues ese año sí que hicimos cosas, pero por ejemplo, los últimos años no, no hemos hecho nada familiares. Sí que nos ayudaron, además nos ayudaron a pagamos algo pagaron algún tipo de cartelería o no sé si algún desplazamiento o algo, o sea que nos apoyaron la oficina, nos apoyó en las actividades que realizamos, pero no es una cosa que todos los años tenemos un evento no es un poco que surgió ese año y que hay grupos que trabajan en eso y bueno, pues a lo mejor otro año vuelve a surgir fenomenal y

¿Tú crees que ya como opinión personal y por tu experiencia crees que la Complutense está trabajando bien en el tema de diversidad?

Yo creo que sí y creo que con los pocos medios que tienen están haciendo muchísimo en mi opinión que es verdad que estoy ahí dentro pero yo veo a la delegada del Rector a Mercedes que se preocupa un montón que a pesar de lo poco que tiene la pobre, pues por intentar hacer muchas cosas, creo que la oficina la hoy de funciona muy bien y eso que sí que están hasta arriba, pues Toñi en concreto que siempre está por ahí organizando está siempre desbordada porque hay mucho estudiante que necesita su adaptación personalizada, pero yo creo que hacen que vamos que hacen todo lo que pueden y más y por ejemplo la pandemia lo hicieron muy bien porque cayó el mogollón yo me acuerdo hablando con Tony por en el móvil en casa porque claro de repente los estudiantes tenían las necesidades que no eran las de antes y adaptando acopándose a todo buscando soluciones yo la verdad es que creo que sí o sea que siempre se puede hacer más seguramente pero que con los medios que tenemos el camino no va mal. Yo creo que no va mal, no sé qué opinarán los estudiantes claro pero desde dentro creo que hacemos lo que podemos.

Les vamos a preguntar también. Ya os contaremos. ¿En la pandemia los problemas que surgieron era de estudiantes que ya tenían alguna adaptación o surgieron nuevos problemas en estudiantes que no que no eran usuarios?

Es que ahora claro con todo aquello que pasó en aquel momento podrás que recuerdo en ningún caso, o sea recuerdo por ejemplo estar un día en la cocina hablando con Toñi pero no recuerdo de quién y de cuál era el caso, pero yo creo que había gente que tenía ya o sea, estaba reconocida discapacidad lo que fuera pero que por el medio en y tal tenían problemas de concentración o de participación y demás y que surgiera más gente yo creo que hubo casos que no sé si hubiera sido un problema antes, pero ha habido más casos como de ansiedad de gente cuando volvimos a la presencialidad no conseguía estar en clase, que se sentía muy muy mal, si tenía que presentarse a los exámenes presenciales ese tipo de cosas yo no lo sé porque no conozco su historial de antes, pero me da la impresión de que sí que ha habido el tema online y el volver a la presencialidad con los miedos que teníamos y tal algunas personas les ha podido les ha podido afectar. Yo creo que sí, vale, pero no te sé decir tampoco ni números ni casos, vale?

Vale, pues bueno, yo por mi parte no tengo mucho más que contarte, no sé si tú quieres si se te ocurre algo así, curioso o interesante que pueda pues no sé decirte.

No sé tampoco exactamente de qué es el proyecto que estabais haciendo es por saber si te puedo decir.

Sobre todo de la inclusión del colectivo LGTBI de los estudiantes extranjeros en nuestra universidad y de cómo la Complutense se posiciona.

tema LGTBI lo que te digo lo único que últimamente sí que ha habido algún caso de estudiantes con cambio de género y tal y y tuvimos un problema una vez pues de un estudiante que fue a pedir que le cambiara la cuenta de laboratorio el nombre y el laboratorios no sabían que tenían que hacer y le dijeron no no te tengo que dejar lo que poner el DNI no conocían protocolo pero enseguida en cuanto hablamos con todos los servicios como que activamos un protocolando con Melan y tal se solucionó y ya no hemos tenido más problemas y la verdad es que estudiantes extranjeros tenemos Erasmus y demás y pero no he trabajado yo como coordinadora con ningún estudiante extranjero, vale? He tenido temas de ahora con lo de Ucrania pero por realizar convalidaciones y eso, pero no he llegado yo a tener bueno una vez unos estudiantes de Venezuela que habían escapado del país de una manera un poco extraña, pero era también por temas de convalidaciones, pero así desde la oficina no he trabajado yo ni con refugiados, vale? No ha debido haber casos en la Facultad claro.

Pues nada, Raquel para mí ya solo con este ratito que hemos charlado, nos viene, nos viene fenomenal, así que te lo agradezco muchísimo poder ayudar. Gracias, ya os contaremos a ver qué tal.

G) COORDINADORA DE INCLUSIÓN

Estamos haciendo un proyecto del Observatorio del estudiante sobre la inclusión enfocada sobre todo a colectivo LGTBI y estudiantes extranjeros, entonces era hablar

un poco contigo como representante de en tu facultad de esta unidad de inclusión para saber, pues los trabajos que hacéis vuestras funciones, qué tipo de problemas os encontráis y cómo lo gestionáis.

En otras facultades por lo llaman de igualdad en otras, pues de sostenibilidad, o sea, es una especie como de figura me da la sensación, eh? Pues que trata de ser pues una interlocución entre entre las unidades, las dos unidades que pertenecen al rectorado en las actividades de diversidad y la unidad de igualdad. Bueno, pues dentro de la Facultad un poco hacer la intervención entonces en principio todo lo que igualdad y los de diversidad esta es la idea, no? Entonces yo porque estoy aquí porque concretamente he trabajado en temas de inclusión de diversidad en ciencia inclusiva en algún proyecto que ha llevado un profesor de mi facultad.

Diagnóstico y talleres de cara al nuevo plan de igualdad que ya se ha aprobado este año pues este año ya ha acabado también nuestro proyecto, pero se ha creado una red de nodos que está muy bien porque en cada Facultad somos una o dos personas que bueno, pues estamos en contacto con un grupito de aliadas, no de tal manera, que pues nos ocupamos también de hacer talleres y de vernos, pues con la gente de políticas con la gente de historia de inglés de física de cada Facultad tiene su especificidad y luego también nos apuntamos a diferentes proyectos. Estamos en uno de aprendizaje y servicio ahora una parte hemos estado en el observatorio, como tuvo acabamos de terminar. Bueno, todavía estamos en ello. Queremos hacer una publicación de perspectiva de género en la participación del alumnado en las aulas quiero decir que como estoy en estas cosas, pues se ha dicho porque no te ocupas y yo pues me ocupo, qué dificultad esta serían mis funciones ser interlocutor en la Facultad tanto con alumnado como con profesorado como con personal de administración y servicios ser la interlocutora con estas dos unidades que dependen directamente de los del Rectorado no la delegada de diversidad que es Mercedes García y la diversidad y la delegada de igualdad que sería.

Funciones hay diversidad que tiene que ver con la cosa sociocultural y aquí a lo mejor entraría en los estudiantes y luego estaría la diversidad de plus y todo esto no. Y la parte de igualdad, pues tiene que ver con política de igualdad, diagnósticos talleres y promover, pues un cambio estructural en la universidad, sabes? Entonces en qué me estoy centrando yo ahora porque como estoy verde que estoy empezando, me tengo la saliva de hacer dos cosas, pues el detectar a todo el alumnado que tiene algún tipo de adaptación, lo que pasa es como son datos muy sensibles, es decir es delicado porque yo no tengo acceso a las adaptaciones.

El año pasado no tenía la coordinación entonces yo tengo que ir allí seguramente a la Secretaría a la matrícula, quienes estaban me dicen en que se ha matriculado ponerme en contacto. Luego según van llegando adaptaciones, lo más importante es que aquí está la Universidad Facultad de Ciencias experimental, entonces la oficina de diversidad, manda adaptaciones al profesorado de teoría, entonces yo tengo que estar muy atenta para ver si se ha matriculado de algo de prácticas, si la asignatura empieza matriculado tiene laboratorio o no ponerme en contacto con la coordinación incluso con los técnicos de laboratorio es decir, esa sería ahora mismo en esto estoy que no se me escape nadie, pero nunca igualdad de perdóna, de diversidad, pues ahora mismo ya me han dicho encantadora Antonia Durán encantadora Toñi pero claro al llevar su tiempo. Entonces van que se hacen citas. Tengo los dos personas nuevas que se han puesto en contacto conmigo estudiantes que decían las he dirigido allí, pero claro, no les han dado gente. Aún tengo que estar pendientes de adaptación,

sea incorrecto todavía no hemos empezado con la cosa de nodos en la parte de diversidad con actividades, porque acabamos de empezar y como tenemos pendiente lo del Observatorio esto que te digo, queremos hacer un capítulo de un libro que tenemos ya, pues comprometido, pues digamos que la actividad entonces de lo tuyo extranjero que te digo el caso que me he encontrado ahora, pero claro es porque tiene necesidad de adaptación, no? No por simplemente que sea una persona extranjera ya esta persona involucrado con alguien que es que tiene una adaptación en origen y entonces pues me ha pedido que de momento no, no habla castellano, pero no es eso no es problema pero no tienen mayor dificultad que bueno, pues algo una adaptación que necesita pues mayor tiempo para un examen etcétera, no, pero no es una cosa grave porque no es como si por ejemplo tuviera que ir en silla de ruedas adaptado, eso sería crujentísimo, pero bueno, pues se pone en contacto, le digo, tienes que hacer esto luego no viene y entonces ya al escrito dos veces le digo, oye, mira, soy soy, soy bueno, pues nada, se va a poner en contacto para tramitar con los informes que viene de origen a ver, pero como es Erasmus pues seguramente el procedimiento es a través de la Universidad de ellos, pero eso ya se

Sabes bueno también como estáis arrancando, pero ya me parece mucho trabajo, pues eso tenéis que identificar, no a todos los alumnos porque al final entiendo que claro al incorporarte tú ahora lo que estás haciendo es como una labor de investigación, no de estos alumnos lo necesitan solamente en vez de que ellos se pongan en contacto con vosotros.

Teóricamente, o sea la idea. Yo supongo que cuando llegue ya tiempo, eh? Pues me podré concentrar más en el alumnado que ingresa el primero porque será la novedad, pero ya tendré yo conocido. Me gusta también poner cara porque claro te digo la mayoría asignaturas tienen laboratorios cada cual tiene su circunstancia, pues hay que pasar por el laboratorio, claro que atienda, pues tenga a lo mejor una corpulencia, o sea, hay características, no? Y a veces hay que adaptar contenidos. Entonces cuando pase el tiempo seguramente me concentraré solo y ya es mucho en gente de primero, no, pero es que ahora mismo yo no tengo más que la información de quienes tenían adaptación el año pasado, pero no, qué tipo de adaptación ni nada hay algunos luego me he ido a Secretaría y he visto, quienes siguen matriculados y quienes no, porque hay gente que ha acabado o que no se matriculado este año y luego por supuesto yo participe en el acto de bienvenida para gente de nuevo ingreso porque hay gente que no, que pues a lo mejor ni siquiera ha puesto discapacidad en la matrícula porque tiene otras otras circunstancias, que ya le hacen que les salga gratis y luego también hay cosas del estigma la gente que realmente no, pues en principio no lo necesita casi prefiere no decirlo, sabes? Estoy encontrando cara, por ejemplo con una chica que es a través de un profesor ya llega el PSG y como tiene que presentarlo en público cosa que no ha tenido que hacer hasta ahora, pues tiene unas dificultades que ahora tenemos que afrontar y no, a que no lo ha dicho nunca entonces, pues eso, o sea que es estar pendiente de nuevos casos primero gente que se ponga en contacto conmigo, pues por supuesto disponible, pero gente que otro profesorado me dijo. Oye, mira tal, pues es un poco como como diciendo, mira pues esto no es un estigmas de forma discreta, se trata de apoyar a que todo el mundo somos diferentes por tanto, pues para la Excelencia Educativa la impulsión es un es una necesidad total por tanto que hacemos mutuamente, vamos a ver cómo hacemos nuestros recursos no son infinitos, pero vamos a ver, entonces eso es un poco la idea, o sea que no es tanto de investigación. Sí, un poco sí sin machacar, pero un poco y seguimiento, no, a ver esta persona te has acordado de presentar tal cosa claro, efectivamente fenomenal y tenéis algún bueno.

Ya me has contado que en los próximos años tu intención es centrarte en los de primero, ¿pero a nivel de dar a conocer tu papel tu rol o incluso la unidad de igualdad en la Facultad tenéis algún plan o algo previsto?

Para dar de la como coordinadora de inclusión dices sí, es que bueno, nos hemos encontrado sobre todo alumnos que nos han dicho que la unidad de inclusión o la figura del coordinador no se conoce a no ser que tengas la necesidad de recurrir a él, no? Entonces como que nos estamos encontrando con eso, que los alumnos entran sus generales no conocen esta figura y puede ser que haya algún alumno que lo necesite, pero como desconoce su existencia no recurra a ello.

La Delegación de Estudiantes y te digo por mi experiencia no como coordinadora de inclusión que esto es nuevo para mí, pero sí como nodo de químicas que claro, ahí lo hacíamos un poco a nuestra abuela y eso nos dieron también bastante margen en decanato porque también nos permitieron contar nuestras cosas, eh? Pero es que el alumno recibe tal cantidad de correos electrónicos entre correos electrónicos encuestas información que opones algo en el asunto no sé en que realmente sea incluso mentira, no? O sea te invitamos a algo y luego no. Hola, pues eso me parece o si ven inclusiones es que no sé ni qué es y les da un poco igual pero porque reciben tropecientos igual que en docencia pues en la mitad no no responden pues porque están ya hasta las narices de responder entonces yo es verdad que yo no veo bien, no veo mucho como más allá de poner carteles o informar en el acto de bienvenida o yo por supuesto yo cada vez que hacemos algún taller de cosas de igualdad porque os mando por delegación de estudiantes y efectivamente pero yo veo que la gente que se apunta en general es. Oye mira oye que me ha dicho no sé quién hay alguien que se entera y entonces oye me puedo apuntar yo lo ponemos también en el en la unidad de igualdad, en espera donde el trozo de supera de nodos ponemos en Twitter no que eso la gente joven lo mira más, pero pero más allá de esto es muy difícil porque te digo que los correos es que no los leen porque es una abrumadora cantidad que reciben.

Por la experiencia es así y te lo digo que soy estudiante, sigo recibiendo. Bueno, soy yo doctorado, pero sigo recibiendo todos los emails de los estudiantes, o sea que...

Desde luego cuando hemos hecho algún taller que hasta ahora, pues en los últimos han sido online porque desde la pandemia pues sí hemos tenido. Bueno, pues un grupo de trabajo te digo que por ejemplo los temas de igualdad de cara al Plan de Igualdad hay gente que presenta muchas resistencias y no pasa nada, entonces es normal que no se apunte mucha gente es porque le interesa y máxime en carreras de ciencia experimental, que no se entiende bien que tiene que ver aquí el género, no? Entonces además químicas tengo que decir sin chulear demasiado que tenemos unos números muy buenos sinceramente, no, así ingeniería informática, no, así enhorabuena, pero en química es la verdad es que bueno, pues algún caso ha habido, pero ya se ha fundido un profesor, pero es una cosa que como sabes que aquí como tenemos tanta dedicación están, o sea lo que hay es una supervivencia porque estamos en el laboratorio en las clases en los seminarios. Clásicamente cuando hay es una pena a veces hay que hacer huelga de algo la gente no se entera, si no se hace lo bueno es que los laboratorio no se pueden perder, o sea, estábamos aquí en una burbuja, entiendes? Entonces bastantes? Yo veo cuando las compañeras de políticas y cirugías psicología, madre mía, madre mía, tú eres otra historia yo de publicidad de publicidad.

Otra historia porque incluso hay estudios de género participan en un máster de no sé qué en psicología de no sé cuál, pues estudian la perspectiva en la música y género. Allá por mi cuenta me gusta leerlo, pero vamos, es que bastante yo creo que bastante.

Pues fenomenal, pues Inmaculada muchísimas gracias por por darme este ratito me viene súper bien conocer tu sobre todo hablar con alguien que acaba de empezar porque con quien hemos hablado hasta ahora ya como que llevaba años, no? Entonces me viene muy bien tu plan para saber cómo, cómo enfocarlos, así que te lo agradezco un montón.

COLECTIVO LGTBIQ+

ESTUDIANTES

a) ESTUDIANTE TRANS DE 4º CURSO (CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN)

Nosotros somos estudiantes de doctorado y nos estamos centrando en cómo la universidad se posiciona como inclusiva en cuanto sobre todo a colectivo LGBTQ+ y estudiantes extranjeros, cómo se posiciona y luego por otro lado en conocer, pues la opinión de los estudiantes profesores y demás frente a la universidad en este sentido, vale? Entonces bueno, quería sobre todo hablar contigo para preguntarte básicamente tu opinión sobre cómo la Complutense se comporta en este sentido.

Vale, pues en general para empezar creo que hay algunos mecanismos para hacer frente a violencias, pero que esos mecanismos en en casos concretos que conocido no han funcionado porque las personas que estaban a cargo de ejecutar esos protocolos etc, etc, han priorizado otras cosas en plan realizado, pues o no montar ruido o no echar profesor en cuestión, es cómo es que en plan yo además soy representante en junta de mi facultad y entonces alguna vez hemos hablado esto del tema de los protocolos de tal y cual pero pues también por esa parte nos han llegado como alguna historia de esto de pues ay, es que el profesor le faltan tres años para jubilarse, no lo vamos a hacer esto ahora entonces como con todo eso mi sensación es decir, no, no he hecho una encuesta, no? Esto es mi sensación, es que, eh, las herramientas que hay que tampoco creo que son muchas y desde luego son totalmente desconocidas, no siempre funcionan bien, por quién es responsable de ejecutarlas

¿Y el decir que son desconocidas te refieres por parte de los estudiantes? Bueno, esto es una sensación que tenemos nosotros también descubriendo, pues eso a medida que vamos haciendo el proyecto. Nos estamos dando cuenta, por ejemplo, de que la unidad de inclusión y diversidad los estudiantes no la conocen si no la necesitan y creemos que es algo importante. ¿Tú has recurrido a ella?

Es decir, yo la descubrí cuando la necesité, vamos, para el tema del cambio de nombre. Y sí, yo creo que antes es que es que recuerdo que por la época de mi cambio de nombre tuve que volver allí, pero igual acompañar a otra persona, así que igual de rebote resulta que si la conocía de justo antes pero sabes que si no era una necesidad mía, era la necesidad de una persona cercana, desde luego publicidad, al menos en ese momento fue hace dos años fue por noviembre 2020, no la conocía ahora creo que igual si hay algo más, porque me suena que me haya llegado algún correo al correo UCM más allá de que me llegan al personal por

cuando cambié el nombre deje mi correo ahí. Entonces no sé si ahora ha cambiado un poco, pero yo desde luego me enteré pues por buscar de que tenía que de preguntar a la gente, cómo se cambia de nombre.

Tu experiencia en general, además de esos conflictos que que has encontrado y que no se apliquen bien los protocolos porque haya otros intereses, ¿crees que esos protocolos si se aplicarán bien serían útiles y estarían bien? ¿O hay que cambiar cosas también de los protocolos?.

Es que no conozco en profundidad los protocolos, ¿sabes? Pero no sé, es que en general soy un poco escéptica con este tipo de cosas a nivel de que si puedes puedes hacer protocolos y puedes tener un protocolo súper guay, pero luego te encuentras con el contexto y el contexto son relaciones de poder son presiones institucionales temas de imagen. Entonces sí que el protocolo fuera de 10 que contemplar a todos los casos con no sé cuántas redundancias por si fallar algo, pues estaría muy bien, pero incluso aunque la gente que se encarga de aplicarlo también fuera súper simpatizante estuviera súper concienciada. Creo que entraría en otras cosas, porque claro, por ejemplo si el problema es un catedrático ya es una persona funcionaria y entonces ya no va a ser quien elabora el protocolo sino que va a entrar, pues no sé si coméis de calidad o seguimiento docente o tal y cual pero vamos como que hay como todo un ecosistema fuera que influencia como se responde ese problema y entonces yo no sé si hacer formaciones es la forma de de arreglar eso igual en parte igual algo hace, pero no sé, es decir, es un poco escéptica en general con el tema institucional, ¿vale?

¿Durante estos cuatro años has visto alguna iniciativa por parte de la compu en acercarse a vosotros? Estamos viendo su comunicación en redes sociales y demás nos estamos encontrando con que no se hace mucha alusión a vuestro colectivo y no sabemos hasta qué punto podéis encontraros representados y cómodos en la institución.

A ver, pues es que no sabría decirte desde luego no me suena más allá de que me llegan encuestas de la unidad de diversidad suelo hacer, pero creo que más que propositivas suelen ser un poco de evaluación.

[07:48]

Vale, y bueno, por mi parte poco más puedo decir, no sé si tú quieres se te ocurre algo que podría ser interesante porque al final esto toda la información que recabemos va a servir como base o debería servir como base para para establecer políticas con los estudiantes, entonces si se te ocurre algo que pueda ser de utilidad para nuestro proyecto, pues bienvenido es.

No sé en general todo lo que pueda ser meter estudiantes en toma de decisiones. Es decir, si en proceso como eso protocolo de violencia de género, por ejemplo, puede haber estudiantes o representantes del estudiante dado que imagino que vales más fácil a nivel de no meter a cualquiera por eso causa institucional tal y cual y puede tener como de verdad poder de decisión porque es decir, yo sigo de la Junta es que las decisiones en plan lo que piensa el estudiantado da igual porque por ejemplo, en la mía es Ciencias de la Información

son 60 PDI y estudiantes somos 12.

Y por ejemplo hace poco salió una votación donde está el estudiantado estaba en bloque en contra, pero salió adelante porque el resto estaba la mayoría a favor y incluso con sus divisiones no llegamos a ser un grupo de presión o llegamos a tener ningún tipo de influencia, entonces el que pueda haber por lo menos una supervisión o sabes que si hay un comité si por ejemplo se hicieron Comité un tribunal interno para para cualquier cosa que surja al final hay como hay muchísimo corporativismo e incluso entre profesores que no se llevan bien. Entonces me parece que en todo lo que sea juzgar a uno de los suyos o activar mecanismos, si no hay mecanismos, digamos un poco de democracia directa.

b) ESTUDIANTE TRANS (CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN)

¿Qué opinión tienes de la Complutense y cómo crees que es de inclusiva?

¿En cuanto a la diversidad o en cuanto a la facilidad para personas para entrar en la universidad? Si es en cuanto a diversidad yo creo que es bastante diversa, lo que no he visto tanto son personas negras. Me parece más raro pero bueno, personas trans conozco muy pocas, aunque sé que las hay también, pero me parece un sitio bastante diverso. Es el más diverso de mi vida corriente, en el que me encuentro con mayor variedad y diversidad de perfiles creo.

¿Y crees que esa variedad no supone que la universidad se esté comportando bien con esos colectivos? ¿Tú crees que la universidad tiene una actitud de inclusión con estos colectivos y crees que lo está haciendo bien en ese sentido?

Yo creo que sí que en líneas generales está bastante bien lo que ofrecen, vale? Porque he comparado las otras instituciones educativas. Tiene muchísimos más mecanismos de inclusión de apoyo de seguimiento y eso me parece destacable lo que no sé, ya es la calidad de esos servicios que ofrece para otras colectivas que no son el mío, pero puedo decir que para el mío sí que ha sido bastante positivo, la verdad,

¿En qué servicios?

Para cambiar mi nombre y me han ofrecido un montón de recursos porque yo hice la transición durante el curso pasado a mitad de curso entonces, claro, daba mucho miedo y todo y reintegrarme en la universidad y tardé mucho en hacerlo de hecho, pero no por la Universidad, porque hubo mucha facilidad para cambiar mi nombre en todos los lados, bueno, simplemente la iniciativa ya de poder cambiar mi nombre sin tenerlo cambiado en los documentos me parece muy buena iniciativa y me tranquilizaba mucho y cuando acudí a la unidad de género me sentí muy muy bien acogida, la verdad, o sea, es una oficina ella misma conformada por gente muy diversa y eso me gusta mucho. Y tiene una gran cantidad de iniciativas y me metieron en un grupo de personas trans de WhatsApp y son un montón de cosas que se agradece mucho, la verdad, que me hacen sentir muy muy en casa y no he tenido ningún tipo de problema con profesores aparte de que alguna vez se han equivocado pero no siento que sea algo muy grave y culpable y sé que hay formas de llamar la atención de los profesores y me siento incómodo lo que sea, solo he tenido cosas realmente menores y no he tenido ningún tipo de problema.

¿El proceso del cambio de nombre y demás por lo que me cuentas, parece que ha sido sencillo y rápido por parte de la unidad de inclusión, no?

No esperé mucho, es tan difícil de hacer en la mayoría de las otras zonas de Madrid y fue un proceso tan rápido y tan fácil... o sea, fue ir allí y rellenar un formulario. Además fue algo muy agradable, muy liviano, antes estuvimos ahí charlando un rato y el test era muy rápido muy fácil y a los dos días ya tenía mi nombre reflejado, o sea, fue genial

¿Entiendo que ahora tu nombre está en Campus Virtual, en el listado de las asignaturas... en todo, verdad?

Sí, en todos los sitios dentro de la universidad y tengo mi tarjeta universitaria y todo. Me lo hice unos días después, o sea ha sido muy fácil. Está muy bien, de hecho, es el sitio en el que se respeta más mi identidad a nivel de institución ahora mismo entonces los demás lugares tengo mi nombre anterior o en el centro médico me llaman por mi nuevo nombre.

¿Y en tu vida universitaria te has podido sentir vulnerada en algún momento?

Muy pocos. He tenido momentos con alumnos en los que simplemente asumen mi género y me tratan el masculino a veces, pero no he tenido ninguna mala experiencia y nadie se ha ofendido cuando les he dicho esas cosas y suele ser que de factoren las clases todos me faltan como deben tratarme todos se enteraron y todos cambiaron directamente de hecho, o sea fueron las clases. Luego fui a otras ella era una mujer y era un cambio para todo el mundo, pero de todas formas se hizo instantáneo sin ningún tipo de problema genial.

¿Y eres francesa, verdad? ¿Por el hecho de ser francesa, te has encontrado alguna alguna traba?

Para nada, la verdad es que no también porque a ver soy medio española también entonces estoy muy integrada, además no tengo ningún tipo de acento, ni salta la vista que soy francesa. En ningún momento. Todo el mundo da por hecho que sea española y por lo tanto no habitan, vale, ningún tipo de incidencia en cuanto eso de hecho al contrario he podido, no sé conectar con más personas que también sabían francés solo porque era francesas también, o sea que no, no me ha supuesto nada, la verdad, genial.

Bueno, siguiendo con el tema anterior, ¿qué aspectos consideras indispensables para que exista un ambiente de integración e igualdad en la universidad?

A ver, me parece que no solo hay que hay que actuar, hay que asumir responsabilidad siempre que se come un error rápido y tiene que haber una forma de que los errores no se arrastren con el tiempo, que no se que no se escondan o no sigamos de ninguna manera que se ha estado bien hasta ahora, o sea, consecuentes con eso y también siento que es importante la parte de que tiene que haber una representación y diversidad, sino siento que no tiene sentido que hay unas normas para gente que no está que haya más representación y todo eso es importante y que la gente de la propia comunidad también decida cómo se les trata y cómo se les incluye todo esto, por eso me gustaba mucho la Oficina de Gestión de género, porque están conformados así.

Siento que está en buenas manos el proceso, o sea, que lo está haciendo quién debe hacerlo.

¿Y conoces al coordinador de inclusión de tu facultad?

¿El vicerrector o algo así? ¿Una figura de la facultad que trabaja allí habitualmente?

Le nombran coordinador de de inclusión y diversidad, entonces es como digamos un representante de la unidad que está en la facultad para tener más contacto directo con los estudiantes que puedan necesitarle, pues por ejemplo, alguien con diversidad funcional que necesite adaptaciones curriculares o demás contacta con esta persona antes que contactar con la unidad que os puede parecer como algo más lejano.

Y bueno, ya simplemente si quieres contarme algo de tu experiencia en la universidad, que creas que puede ser relevante o alguna opinión que tengas tú sobre la compu en este sentido, pues bienvenida es.

Eh, este curso en una clase principalmente de mujeres había un gran número de mujeres casi toda la clase y luego estaba yo como mujer trans y un chico y como que la profesora me agrupó dentro de la minoría de chicos sin tener en cuenta mi expresión de género ni nada, o sea, simplemente me metió ahí, claro, no sabía mi nombre, no sabía quién soy y fue todo a priori, pero bueno, para este tipo... o sea me sentó mal, pero tampoco siento que se puede hacer gran cosa, igual se podría contactar con el representante de identidad de cosas de inclusión en dentro de mi facultad para no sé avisar a los profesores y que eviten que ocurran estas cosas, supongo que se podría hacer eso, pero bueno, no le di mucha importancia.

Lo que sí que me pareció un poco más problemático, es que había un profesor el año pasado que de vez en cuando tenía un discurso un poco un poco retrógrado y que hacía comentarios sobre las personas trans un poco extraños. Lo que pasa que luego era consciente de que yo era trans y me trataba muy bien, perfectamente, pero recuerdo el primer día no recuerdo bien lo que dijo pero pero hizo un comentario de que bueno que identidad no se puede decir nada no sé qué especialmente referido a personas trans. Y luego recuerdo ir una vez para el examen final de recuperación en extraordinario y a principios de clase hizo un comentario pasando lista, había una minoría de chicos también y había un chico y bueno pasa la lista es el chico levanta la mano y luego dijo otro nombre de chico, pero que no había acudido y dijo “bueno Miguel está aquí” y miró a la gente y eran todos aparentemente mujeres “imagino que no está aquí pero como hoy en día nunca se sabe pues voy a preguntar si están Miguel aquí por si acaso, que madre mía yo lo hago porque para que no diga luego la gente cosas”.

Y me pareció, pues extraño, pero luego durante todo el examen, pues me trató perfectamente afirmando mi género.

c) ESTUDIANTE TRANS (CAMPUS SOMOSAGUAS)

¿Cuál es el panorama que crees que se tiene en la universidad sobre este colectivo y qué valores se transmiten desde la institución?

No lo llamarán cuidado jamás no, pero como por una idea de protección de los derechos de las minorías que de alguna manera también responde a una necesidad de de la sociedad actual no como con un avance de determinados derechos sociales y entonces sí hay como

creo que un lugar donde posicionarán no sé institucionalmente especialmente a nivel discursivo y no tanto a nivel como de acción, ¿no? En esto entramos como que en una disruptiva súper grande, porque por una parte siento que se está visibilizando cosas y se están generando proyectos y si está dando valor a determinados proyectos que no solamente hacen visible a la gente del colectivo LGTB sino que también como ponen en un lugar de valor este conocimiento situado que se genera desde ahí y por otra parte creo que hay un vacío enorme a el cuidado de determinadas necesidades que tenemos y no solamente eso sino como que además están.

Con bastante, o sea, siento que hay como primero muy poca escucha y después mucha negación, ante las realidades que vivimos, por ejemplo que el la Universidad la unidad de diversidad funciona para algunas cosas muy bien y para otras que son absoluto desastre, o sea, a mí me hicieron la gestión del nombre en tres semanas de cambiar el nombre de absolutamente todas partes de la compu, todo lo partes más visible excepto como el expediente más subterráneo que tenía que hacerlo cuando cambias el DNI y fueron tres semanas y esto está muy bien. Esto es una gestión muy buena ¿no? Por fin a la peña trans porque hay una ley en la Comunidad de Madrid que hace que todo esto te baje rápido. Se les llama por su nombre en las listas y su nombre real está en el campus virtual, ¿no? Esto está muy bien, pero luego cuando hay una denuncia de acoso intimidación acoso ambiental por parte del colectivo LGTB o por parte de mujeres también en las aulas, pues bueno, como las estructuras son como son a veces las primeras nos hemos negado, si como que hay algunas cosas que funcionan bien, no, pero que todavía queda mucho por trabajar. Sí, hay algunas cosas que podrían funcionar y no funcionar y lo del cambio de nombre, por ejemplo, o sea, pueden hacerte el cambio de nombre, aunque todavía no lo tengas en el DNI entiendo. Por ejemplo, el abono transporte la Comunidad de Madrid te obliga a que aunque tú tengas otro nombre en el DNI que sea tu nombre asignado en las en las oficinas que lo tienen que cambiar y poner tu nombre y todos los documentos oficiales de las universidades como las universidades en principio extraño también todos los documentos de la compu de los cambios bastante rápidamente como que la gente que trabaja.

¿Piensas que hay un trato igualitario entre todos los estudiantes sin importar sin importar su orientación raza creencias, etcétera.?

¿Por parte de la Institución o por parte del estudiantado?

Por parte de las dos partes porque creo que al final la Universidad la formamos todos y creo que también los estudiantes tenemos que ver mucho.

Porque también tenemos la muy mala costumbre de pintar por las paredes absolutamente todo. Entonces creo que ahí hay una diferencia súper grande, no como cuando he estado trabajando el trabajo en veterinaria con formación práctica, creo que hay una distancia entre el estudiantado y el profesorado mucho mayor que tampoco permite al profesorado participar en el debate abierto político actual y nuestras identidades están, o sea, completamente atravesadas por el debate político actual es lo que hay entonces esta distancia tan grande entre la parte más habitada de la universidad, pero desde el lugar institucional que son los profes y la parte habitada de la Universidad menos institucional, que os había estudiado no genera como la posibilidad de construir como bueno, pues un debate un discurso igualitario o accesible para todo el mundo, por ejemplo, creo que en mi cole esto no pasa así no lo que

hay ciertos, sujetos insoportables que no quieren entrar a formar parte de una nueva forma de ver ya como la identidad y la construcción tanto de grupo como individual.

Pero bueno, son unos cuantos a los cuales tenemos con nombre y apellidos y ya está. Sabemos quiénes son no hace falta coger sus clases no hace falta juntarse con ellos en los pasillos y no hace falta formar proyectos con ellos. Sin embargo hay otra mucha gente que también tenemos sus nombres y apellidos y sabemos como como o quién estar a gusto trabajando. Entonces creo que hay una parte en que no, pues claramente, no, o sea, que claro clara en la uni no hay trato de igualdad especialmente porque la igualdad no significa tratar todo el mundo igual, sino como trabajar porque las peñas que estamos en que somos de colectivos minoritarios, porque estamos en situaciones de vulnerabilidad, estemos a gusto en nuestros espacios, totalmente y esto, o sea, por supuesto llevamos mucho rato y están cambiando muchas cosas, pero hay otros muchos colectivos que tampoco lo están viviendo cuando hablamos bueno, ahora con anuales Extranjería igual tiene un poco más de sentido algo en cuanto a estudios universitarios, pero ni siquiera, o sea, cuando estamos hablando de países o comunitarios tiene que pagar cuatro veces la misma matrícula que pago yo para representarse en una asignatura, pues me parece una cosa muy loca, eso no es igualitario, no es accesible porque no es accesible igual que si el espacio más accesible para que una persona ciega pueda formar parte de alguien que come la cafetería, pues claramente, o sea, no estamos haciendo lo mismo, pero luego creo que a nivel discursivo por ejemplo en el cole en Somosaguas en sociología, ahí vamos más avanzados en a nivel discursivo que a nivel acción.

Por supuesto, porque el discurso lo construimos entre muchas y el dinero lo tiene unas cuantas ese es el problema ese es el problema y bueno, la otra pregunta es un poco relacionada con lo que me has dicho que cómo es la relación con los profesores y si te has sentido que te han tratado diferente por tu forma de ser de vestir de expresarte y porque dejar de trabajar, no, eh? Ahora tengo por ejemplo, tenemos un proyecto de investigación sobre cartografiarnos en ti pensar es en la Facultad y tenemos un grupo de profesores que nos apoyan, no y que nos acompañan tanto en la parte de investigación como en la parte más burocrática que tampoco te enseñan a hacer nunca cuando quieres dedicarte a investigar y no sabes totalmente en mi grupo de investigación somos todo Peña esto significa que la gente que nos apoya tiene que tener un compromiso bien cuidado con nosotras súper importante, no y también sitúa desde donde vemos y desde que hay gente muy potente que se curra mucho las cosas y que cuando le señalan las movidas puede pararse pensar y decir, vale? Desde mi privilegio pues a ver cómo mierdas de gestiono esto y luego hay otra gente que por supuesto desde el privilegio no le hace ninguna gracia tener que salir de aquí no los por ejemplo se nota mucho que los departamentos se tambalean un montón cuando las partes más antiguas y que con más dificultad de cambio por su propia posición se encuentran con una parte más joven más dinámica que está haciendo pues que cambien un poco estas estructuras, entonces bueno, creo que el profesorado tiene un montón de cosas por hacer creo que tampoco es culpa del profesorado porque ya está, pero pero luego creo que hay Peña, que se le ocurra mucho y que lo hace muy bien fenomenal, piensas que la Complutense tiene una política clara de inclusión.

¿Y qué acciones puedes mencionar que favorezcan esta inclusión o bien la no discriminación?

Sí, muy bien con pintar un banco con colores cada parte del banco de un color, pero igual no, no nos funciona para nada, no igual lo que hay que hacer es protocolos de acoso que realmente funcionen en las aulas jornadas de pensamiento crítico con el profesorado que por fin se ponga a pensar un poco o incluso cuando las denuncias se pongan y se presenten llegan a algún sitio y no se pierdan en las universidades de la burocracia del Estado español, que es una cosa también. Bueno, cuando pones una cosa, pues desaparece y no la llevaba a nadie y nadie sabe nada, entonces creo que o sea creo que hace falta un protocolo por violencia tanto por acoso sexual como por violencia ambiental y contra el colectivo LGTB súper potente que lo que hace falta repensar como el privilegio blanco en la universidad es otra cosa súper cantosa y luego creo que hace falta pensar también como las capacidades que tenemos cada una nos permiten estar en la Universidad de una manera determinada no como que nuestras aulas no son accesibles que los espacios no están hechos para que la peña autista.

Creo que esto es una cosa que no sirve para absolutamente nada. A mí me devolvieron el dinero de la matrícula. Muchas gracias porque no tuve que volver a matricular ni por segunda vez, pero creo que tampoco sirve para nada, quiero decir no, no es que te devuelvan el dinero de una matrícula por haber sufrido transfobia, no se me parece una solución bastante lamentable.

O sea, ella, no se presenta y eres tú el que pierde el interés, claro, entonces vamos a pasar la bola un poco para que pase el tiempo y esto como que bueno, pues se quede un poco más callado, es una herramienta que se utiliza en la institución constantemente y que la pues también utilizaba así.

Cuando eres catedrática, pues a ver quién te dice en el Ministerio de Educación a ver quién te echa y bueno, pues estructuras de poder.

Vinculado con esto, ¿qué derecho reclamas que aún no tengamos los estudiantes?

No sé.

¿Cómo crees que podríamos concienciarnos de la múltiple diversidad dentro del colectivo si es que lo hay?

Como Investigador principal en ninguno de los creo que fueron 11 12 proyectos que se quieran, o sea ninguno ni, o sea, por supuesto no había estudiantes de grado, por supuesto, pero tampoco había estudiantes de doctorado ni los estudiantes y esto hace también que haya una distancia súper grande entre las necesidades que tiene la peña y lo que se está investigando y cómo se está investigando. Entonces creo, por ejemplo, que necesitamos mucho escuchar a la gente en en la convocatoria anterior se presentaron un grupo de chavalas de hoy Ayala para para trabajar temas, así que han conseguido el proyecto en temas de racionalización y migración y sobre todo hablaban mucho de esta de una guía para hacer

una guía de para la buena inclusión de las personas racializadas en la universidad y planteaban por fin escuchar a las peñas racializada, que es una cosa que parece que no se hace.

Es como bueno, pues vamos a hablar por ellas, no creo que la investigación que solemos tirar hacia métodos completamente cuantitativos, le falta humanización y entonces le faltan muchísima capacidad de repensar, cuáles son las necesidades individuales y colectivas de determinada Peña entonces creo que desde la investigación tenemos que darle un poco la vuelta y ver cómo investigamos aquí, no investigamos y sobre qué investigamos cuál es nuestra posición sobre todo esto y luego creo que realmente hace falta como un poco de

Creo que hacen falta como un poco de unión entre el profesorado y estudiantado para que pueda haber espacios de batería. Luego reales entre los diferentes colectivos que habitan la universidad no creo que esto es una cosa que no sucede y que sería completamente, o sea, sería súper guay y súper bonito y crearía un montón de discurso y sería chulo entonces y además se acercaría como posiciones y así no. Y luego creo que también hace falta que no se fue cotee, absolutamente todo lo que sale de estos colectivos. Estaría bien una proyección de Stone Woods pues que no se le ponga en el aula más pequeña de a tomar por culo de todo, sino que esté bien visible el espacio en el que se va a hacer y bien accesible para que realmente todo el mundo pueda acercarse a ellos totalmente y habrá un paréntesis.

¿Crees que se ha debatido lo suficiente sobre temas de orientación sexual y preferencias para tener políticas incluyentes en la Complutense?

La gente que está llevando el debate allí arriba, no, no puede ser que el punto violeta sea una cosa que el rector quiera avasallar y que esté machaca.

Entonces claro que ha habido debates y es que además somos más intelectuales magníficas y todo el rato estamos en el plano de las ideas, pero como siempre estamos en el plano de las ideas, creo que hay primero una posición de abajo y luego que todo lo que llega a poder alcanzar, como determinados niveles de acción social es completamente ha callado porque no es rentable.

¿Recuerdas alguna iniciativa sobre el tema de inclusión y demás que consideres positiva y alguna negativa?

Ya que es es clan detrás esté haciéndose la foto porque porque la puntito sí y así pues tiene muy poco sentido, no como es una cosa que además me duele bastante.

Esto es importante cosas que creo que se hayan hecho bien, creo que o sea creo que por ejemplo el protocolo del cambio de nombre es una cosa que está bien hecha creo que hace falta que se le dé caña como determinadas cosas que pasan ahí porque a veces no es tan rápido, como me pasó a mí que lo pienso extremadamente rápido y luego creo que hace falta, o sea, como que que cosas que se han hecho bien, pues es que me me faltan, no, bueno no ilegalizar el RTR es una cosa que se hizo muy bien, muchas gracias. Es una asociación. Sí, la cosa no es que se hagan cosas bien. Es que se hacen cosas mínimas que no deberían pensar siempre han hecho bien, sino que bueno, pues gracias por dejarme existir aquí, no, ya está, o sea, como no sé si tengo que agradecerte esta movida yo la sensación que tengo desde fuera y por lo que me estás contando es que no creo que tampoco están informando y

comunicando bien los protocolos o las cosas que tengan a nivel institucional sobre esto, o sea, por ejemplo lo del cambio de género.

A mí es algo que me parece muy importante porque al final es la identidad de alguien y creo que hasta que no te metas o no estés en esa situación, no sabes que existe esa posibilidad y esa ayuda no? Por lo menos por lo que yo me eh, ahora hablando contigo. Estoy pensando, no, eh, sé que la gente puede cambiarse de nombre porque no esté a gusto con su identidad perfecto, pero no sabía que a nivel institucional existía esta herramienta. Entonces creo que estas herramientas esta posibilidad esta ayuda esta creo que seguramente como esto habrá más cosas y quiero pensar que no salen a la luz, que no sabemos el resto de estudiantes que existen.

Esto pasa también creo que no pasa tanto como pensamos lo que hay como algunas cosas que pertenecen a ciertos colectivos como muy desplazados y que entonces la mayor parte de las de la sociedad y de los del grupo del estudiantado, pues no necesita y no piensa no cambiarte el nombre, es una cosa que como solo nos pasa a unas cuantas. Bueno, no pasa nada, es cierto que por ejemplo en mi facultad seguramente si le preguntes a alguien sepa, cómo hacerlo más o menos o se va a derivarte, que es una cosa que creo que también es fundamental, no poder si no nos dan todas las herramientas de todos los protocolos que existen y todas las herramientas que existen al menos poder encontrar la forma de saber derivarnos de unas a otras para poder encontrar cómo son esos caminos, cómo llegar a ellas por lo menos.

Luego por ejemplo, el protocolo de acoso en las aulas que tenemos en la facultad, no solemos leído y nos lo hemos leído quiere decir nos lo hemos leído y nos hemos estudiado mucho, posiblemente no, el 100% del estudiantado, pero estoy diciendo que seguramente un 70% del estudiantado y no sirve absolutamente de nada, o sea, no soy absolutamente nada, son bueno, pues una cosa completamente vacía como institucional ahí no como hablando siempre de pues eso mediaciones que es una herramienta inútil, completamente inútil en determinadas ocasiones, pues puedo mediar si si el trabajo que le he hecho a micrófono, le ha gustado porque políticamente yo que sé, estamos un poco, pero no puedo mediar con una persona que me ha agredido no puedo mediar con una persona.

Claro, entonces como bueno, sí, creo que hace falta. Creo que sobre todo hace falta.

Como que nuestras redes que las redes que tejemos de manera, igual no tan institucional no, que están como por debajo y que nos hacen el soporte a la peña que habitamos los espacios de la Universidad sean más fáciles de acceder, no que podamos tener estas estos vínculos que nos permitan saber a quién preguntarle cuando nos pasan cosas creo que esto es una cosa que deberíamos, no, no va a salir de la institución, pero creo que entre nosotras deberíamos hacer saber a quién pregunta y sobre todo, pues eso tejer una red como suficientemente amplia y suficientemente extensa como que si pasa algo poder llegar fácilmente a una respuesta tanto individual como colectiva y no siempre teniendo que esperar algo de la institución porque la institución no nos va a dar todas las cosas que necesitamos porque obviamente se tambalean sus privilegios se tambalean como todo el poder que tienen cuando cuando nos ponemos ahí les decimos ellos, estáis pasando ya? Pues como eso no va a pasar al menos que haya como un espacio de apoyo mutuo súper potente y hay una red

que nos envuelva todas y que sea útil tanto para la peña, que estamos más politizadas, tú me metías una imagen.

¿Cómo crees que los estudiantes podemos colaborar en construir una universidad más inclusiva?

Pues he descubiertos privilegios que van con estas posiciones, entonces también pueden mover un poco mejor algunas cosas. Entonces creo que el estudiantado tenemos que el estudiantado que somos capaces de establecer relaciones con el profesorado establecer las fuertes para que el resto del estudiantado pueda hacerse, o sea hacer uso de ello y la otra. Bueno, pues creo que también el estudiantado tenemos que empezar a formar parte de la construcción del conocimiento. Creo que es súper importante que empecemos a formar parte de eso y esto se construye, o sea, esto se hace a través de las redes con el estudio con el profesorado, pero también a través de formar parte de proyectos, entonces bueno, por ejemplo, creo que los proyectos del Poe o algunos otros proyectos que están saliendo un poco también a través de la convocatoria del pueblo, que luego no se recibieron. Creo que son importantes porque sí que crean otras formas de entenderlo y es por fin estar dándole también otras maneras de investigar que son más conscientes son más cuidadosas y nos ponen más en el fondo.

ANEXO II. GUÍA CICU: “COMUNICACIÓN PARA LA INCLUSIÓN EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO: GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS”

Se adjunta en documento aparte