

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL: UNA PROPUESTA DE ACCIÓN DESDE LA UNIVERSITAT JAUME I

RAFAEL BALLESTER-ARNAL
CRISTINA GIMÉNEZ-GARCÍA
ESTEFANÍA RUIZ-PALOMINO
NAIARA GÓMEZ-MARTÍNEZ
Salusex-Unisexsida
Universitat Jaume I de Castelló

«Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros»

(Declaración Universal de Derechos Humanos, Organización de Naciones Unidas 1948)

1. LA DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL

SI BIEN LA SEXUALIDAD SUPONE uno de los elementos más importantes en el desarrollo humano, que repercute en la calidad de vida y bienestar de las personas, todavía hoy supone una fuente de malestar y discriminación para buena parte de la población. De esta forma, la mayoría de los avances que se han conseguido en el ámbito afectivo-sexual parten de una visión reduccionista de la misma que invisibiliza las experiencias y vivencias de muchas personas (Mansh, García y Lunn 2015). Particularmente, uno de los componentes de la sexualidad que ha sufrido más dificultades es el de la identidad y la orientación sexual. De hecho, fenómenos tan graves como los delitos de odio o el acoso escolar se encuentran

muy relacionados con la discriminación por ambos motivos. En concreto, a nivel estatal, alrededor del 45 % de personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI) afirman haber sentido discriminación en su vida cotidiana, aumentando al 76 % las personas que la han sufrido en su contexto escolar (FELGTB y COGAM 2013). Esta situación de desigualdad también produce que el colectivo LGTBI se vea excluido de los sistemas de atención sociosanitaria, al verse negada su realidad y no poder optar a un servicio de calidad adaptado a sus necesidades y demandas (Grabski y Kasparek 2017, Poteat et al. 2015), una situación que se complica cuando estas personas también sufren discriminación por parte de los grupos sociales primarios. Según Human Rights Foundation (2018), el 75 % de los adolescentes LGTBI reporta no sentirse acompañado por su familia y el 85 %, dentro del mismo grupo, experimenta malestar asociado a su sexualidad. Más todavía, en este colectivo la discriminación parece aumentar la prevalencia en problemas relacionados con la ansiedad, la depresión, las autolesiones y también la ideación suicida (Shearer et al. 2016).

Al mismo tiempo, de manera más silenciosa, una parte de la población continúa sufriendo una exclusión encubierta e incluso internalizada que dificulta su bienestar, a través de la homofobia interiorizada (Campo, Herazo y Oviedo 2015). En ese sentido, algunas de las personas LGTBI sienten malestar con su propia orientación y rechazan aquellas vivencias sexuales que difieren de los patrones heteronormativos imperantes, con los que también han sido educadas.

Así pues, la diversidad afectivo-sexual parece una clave fundamental que dificulta el bienestar de una gran parte de la población que, coexistiendo en sociedad, continúa sin ver atendidos sus derechos en igualdad de condiciones. En consecuencia, el reconocimiento de los derechos humanos y la atención al bienestar de la ciudadanía pasa, necesariamente, por integrar la diversidad sexual de las personas.

Ante este panorama y en línea con acuerdos internacionales como la Declaración de Shanghai (Organización Mundial de la Salud 2016), agentes sociales como las instituciones educativas deberían asumir un papel protagónico en la promoción de espacios inclusivos que permitan

un crecimiento comprensivo del ser humano en áreas tan fundamentales como su desarrollo afectivo-sexual.

2. LA UNIVERSITAT JAUME I COMO AGENTE DE IGUALDAD: PROGRAMA DE ACCIONES POR LA DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL Y DE GÉNERO

El reto de atención que supone la inclusión de la diversidad afectivo-sexual en el abordaje de la sexualidad y la salud en general requiere de un nuevo enfoque de trabajo en el que, desde distintos niveles y a partir de la interacción de diferentes agentes de intervención, se pueda mejorar la atención actual (Bertrán, Juvinyà y Arévalo 2011). En este contexto, se entiende la necesidad de crear entornos saludables y políticas inclusivas que faciliten recursos y apoyos para la población en general, en los diversos espacios de socialización, transversalizando la atención al bienestar y la calidad de vida en cada una de sus acciones.

Desde esta premisa, en 2017 dentro del Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I se enmarca el programa de acciones para la Diversidad Afectivo-Sexual y de Género que, coordinado desde Salusex-Unisexida, busca potenciar la Universidad como un entorno promotor de bienestar, favoreciendo la inclusión de la población LGTBI, además de prevenir y erradicar cualquier situación de discriminación relacionada con la diversidad afectivo-sexual. Al mismo tiempo, con el fin de mejorar el conocimiento sobre la materia y optimizar la eficacia de los programas de intervención, se pretende promover la investigación y la formación en la materia.

Para ello, se contemplan cuatro ejes de trabajo que buscan incidir en los distintos niveles de acción, desde el principio de la corresponsabilidad, potenciando aquellas fortalezas y apoyos que pudieran facilitar la inclusión de la diversidad afectivo-sexual e intentando transformar

aquellos obstáculos y vulnerabilidades que pudieran, por su parte, fomentar la discriminación y exclusión social.

El primer eje, relacionado con la inclusión de la diversidad afectivo-sexual en el diseño de políticas y estrategias institucionales, busca la transformación de los espacios públicos y la mejora de las estructuras y directrices comunitarias, con el fin de garantizar un acceso a los recursos en igualdad de condiciones. Desde este punto de partida, se entiende que la responsabilidad de colectivos y personas no puede ser abordada sin un contexto de apoyo que dote de los instrumentos y herramientas necesarias para llevar a cabo la transformación social.

El segundo eje, vinculado a la atención psicosocial en materia de diversidad afectivo-sexual a la comunidad universitaria, parte de la importancia de mejorar conocimientos, actitudes y habilidades en las personas, con el fin de poder fomentar su corresponsabilidad en el autocuidado y cuidado del entorno social. Desde este punto de partida, se entiende la necesidad de dotar de recursos psicosociales a las personas para que puedan ser partícipes del cambio desde un marco de responsabilidad y conocimiento, sin diluir las competencias propias de las instituciones o delegar responsabilidades, sin un proceso de acompañamiento previo que mejore las competencias individuales para ejercer el cambio.

El tercer eje se relaciona con la incorporación de la diversidad afectivo-sexual en el ámbito de la investigación y la docencia. La Universidad asume entre sus funciones principales la generación de conocimientos científicos y profesionales entre el estudiantado y su transferencia a la sociedad en general. En este contexto, parece primordial proponer posibles acciones transversales que integren la diversidad afectivo-sexual en la formación de los futuros expertos y su integración en el diseño de las estrategias de investigación dado que, de esta manera, darían respuesta a demandas sociales actuales.

El cuarto eje está dirigido a la creación de sinergias institucionales. La atención a los derechos humanos, como el respecto a identidad y orientación sexual, pasa por un abordaje interdisciplinar y

comprehensivo, que requiere de un trabajo coordinado desde múltiples niveles. Por ello, resulta imprescindible la construcción de espacios conjuntos de acción que posibiliten la creación de estrategias integrales de abordaje.

Con el fin de poner en marcha cada uno de esos ejes, desde el «Programa de acciones por la diversidad afectivo-sexual y de género», se desarrollan diversas actividades que, en distintos niveles, buscan operativizar y alcanzar los objetivos propuestos. En este contexto, se realizan programas de formación que buscan mejorar los conocimientos, pero también transformar actitudes, así como desarrollar habilidades que permitan a la población ser sujetos activos del cambio. Al mismo tiempo, se han realizado acciones de sensibilización comunitaria, con mesas informativas, exposiciones fotográficas, videofóruns o videos participativos, con motivo del Día Internacional contra la Homofobia en el Deporte, el Día Mundial de la Salud o el Día de la Visibilidad Lésbica. En esta línea, también se participa en encuentros y espacios en el que confluyen las necesidades, recursos e intereses de colectivos distintos como las familias o el personal docente. Además, con el interés de fortalecer a la comunidad universitaria y generar un espacio de intercambio seguro, se ha promovido la creación del grupo «UJI Pride» en el que participan estudiantes de la Universitat Jaume I, para compartir intereses e inquietudes, además de consolidar estrategias de cambio social. Dentro de esta atención, más individualizada, desde el Plan de Igualdad se ha creado el Punto Violeta-Rainbow que ofrece orientación y asesoramiento psicológico en materia de acoso sexual y de género, además de por motivos de orientación sexual e identidad.

En lo que respecta a la docencia e investigación, se han llevado a cabo cursos de formación para mejorar las competencias transversales, relativas a la inclusión de la diversidad afectivo-sexual en las aulas. Además, se ha participado en diversos foros científico-profesionales con el fin de promover la transferencia de conocimientos. Para ello, también se ha participado en medios locales y estatales de comunicación que, mediante artículos y entrevistas, han ampliado la cobertura

de intervención. Al mismo tiempo, se han establecido sinergias de colaboración con distintos agentes sociales como organizaciones no gubernamentales, centros de educación secundaria u organizaciones municipales.

Además de esto, se ha trabajado de manera transversal en la configuración de estrategias de sensibilización institucionales, así como en protocolos tan necesarios como el referente a la normativa por la que se aprobó el protocolo para el cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales en la Universitat Jaume I.

En líneas generales, las acciones buscan promover un entorno más favorable y conciben el cambio como un proceso en el que tanto sensibilización como conocimiento, habilidades y destrezas deben ir acompañadas de un contexto facilitador que, desde estructuras inclusivas, garantice los derechos de todas las personas.

Como resultado del trabajo realizado se estima que, al menos anualmente, 3.000 personas de manera directa y 4.000 personas de manera indirecta se benefician de las acciones desarrolladas, tanto dentro como fuera del contexto universitario. Dichas acciones han buscado promover un entorno positivo en materia de salud afectivo-sexual, en el que cada persona pueda desarrollar en libertad su sexualidad, a partir del acceso a servicios ajustados a sus necesidades y potencialidades, así como a la eliminación de cualquier experiencia de discriminación.

3. CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES

En líneas generales, el Programa de Acciones para la Diversidad Afectivo-Sexual muestra la cimentación de una experiencia de responsabilidad social universitaria que revela cómo las instituciones educativas superiores pueden suponer un instrumento de transformación y mejora en aras a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Programa

de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2016) y, en consecuencia, el ejercicio y disfrute de los derechos por parte de la ciudadanía.

En este sentido, la Universidad muestra una vez más el potencial que tiene como agente de salud e igualdad, en el marco de la atención a la diversidad afectivo-sexual, así como la responsabilidad que ostenta en su cuidado. En primer término, las instituciones educativas superiores tienen la competencia de formar a futuros profesionales que, para alcanzar la excelencia en el plano técnico, deben comprender la diversidad social y atender a la idiosincrasia de las personas o grupos con los que trabajan. En segundo término, tienen la capacidad de crear conocimiento empíricamente validado que, mediante su transferencia, favorezca una mejora del saber de la población general, así como un cambio en las políticas públicas que dificulten el bienestar de la ciudadanía. En tercer término, además, la Universidad puede suponer un modelo de gestión inclusiva para otros sistemas organizativos que también busquen potenciar el bienestar de las personas. En este sentido, la Universidad cuenta con recursos para acompañar procesos de cuidado de salud que otros agentes sociales pongan en marcha, desde organizaciones de la sociedad civil hasta instituciones gubernamentales.

Para ello, será necesario que se conjuguen distintos factores que permitan a la Universidad ser un agente de igualdad, promotor de bienestar. En este sentido, será imprescindible la participación desde distintos niveles y el establecimiento de canales de comunicación que permitan detectar las necesidades de una manera ajustada para así poder establecer estrategias de intervención viables y pertinentes. Para ello, a su vez, será preciso contar con la participación de distintos sectores que identifiquen sus recursos y potencialidades, así como los recursos de los que disponen. La literatura ya ha mostrado en qué medida aquellas intervenciones que están adaptadas al entorno sociocultural de las personas que participan son mucho más exitosas (Fonner et al. 2014). Al mismo tiempo, el uso de las metodologías participativas también ha demostrado su importancia a la hora de transformar actitudes y mejorar competencias (Logie et al. 2018). En este caso, es más importante si

cabe, dada la relevancia que los propios prejuicios tienen como mantenedores del problema (Fry et al. 2017). Además, será imprescindible generar sinergias con el entorno social puesto que las instituciones educativas no están aisladas y deberían incluir, dentro de sus ejes de acción, una línea de proyección social universitaria que permita la retroalimentación continua. En dicha retroalimentación, agentes sociales gubernamentales y no gubernamentales, así como la sociedad civil, deberían tener cabida. Por supuesto, una evaluación constante y crítica debería incluirse en cualquier proceso de mejora, con el interés de perfeccionar las estrategias de acción y transformar aquello que sea necesario.

Todo lo anterior, con la intención de que las instituciones de educación superior constituyan agentes de cambio para promover espacios inclusivos, atendiendo a aspectos tan fundamentales como el desarrollo afectivo-sexual.

BIBLIOGRAFÍA

- Bertrán, Carmen, Dolors Juvinyà y Maribel Arévalo. 2011. «La universidad, entorno saludable y promotor de la salud». *Ágora de enfermería* 15: 149-151.
- Campo, Adalberto, Edwin Herazo y Lizen Oviedo. 2015. «Homofobia internalizada en hombres homosexuales: un estudio cualitativo». *Duazary: revista internacional de ciencias de la salud* 12: 140-146.
- FELGTB y COGAM. 2013. *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. <https://xarxanet.org/biblioteca/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-yo-identidad-de-genero-en-espana>.
- Fonner, Virginia, Kevin Armstrong, Caitlin Kennedy, Kevin O'Reilly y Michael Sweat. 2014. «School Based Sex Education and HIV Prevention in Low-and Middle-Income Countries: A Systematic Review and meta-analysis». *PLoS ONE* 9: e89692.

- Fry, Victoria, Mark Paige, Steven Gordon, David Matthews, Geneva Musgrave, Mark Kornegay, Emily Greene, Jo Phelan, Beryl Koblin y Vaughn Taylor-Akutagaa. 2017. «Developing a community-level anti-HIV/AIDS stigma and homophobia intervention in New York City: The project CHHANGE model». *Evaluation and Program Planning* 63: 45-53.
- Grabski, Bartosz y Krzysztof Kasperek. 2017. «Sexual problems in homo- and bisexual men — The context of the issue». *Psychiatria Polska* 51: 75-83.
- Human Rights Foundation. 2018. LGTBQ Youth Report. <https://www.hrc.org/resources/2018-lgbtq-youth-report>.
- Logie, Carmen, Lisa Dias, Jeese Jenkinson, Peter Newman, Rachel MacKenzie, Tampoese Mothopeng, Veli Madau, Amelia Ranotsi, Winniw Nhlengethwa y Stefan Baral. 2018. «Exploring the potential of participatory theatre to reduce stigma and promote health equity for lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) people in Swaziland and Lesotho». *Health Education & Behavior*. <https://doi.org/10.1177/1090198118760682>.
- Mansh, Matthew, Gabriel Garcia y Mitchell Lunn. 2015. «From patients to providers: changing the culture in medicine toward sexual and gender minorities». *Academic Medicine Journal* 90: 574-580.
- Organización de Naciones Unidas. 1948. Declaración de Derechos Humanos. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.
- Organización Mundial de la Salud. 2016. Declaración de Shanghai sobre la Promoción de la Salud en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/9gchp/Shanghai-declaration-final-draft-es.pdf.pdf>.
- Poteat, Tonia, Andrea Wirtz, Anita Radix, Annick Borquez, Alfonso Silva-Santisteban, Madeline Deutsch, Sharful Khan, Sam Winter y Don Operario. 2015. «HIV risk and preventive interventions in transgender women sex workers». *Lancet* 385: 274-86.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2016. Soporte del PNUD para la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <http://www.undp.org>.

Shearer, Annie, Joanna Herres, Tamar Kodish, Helen Squitieri, Kiera James, Jody Rudsson, Tita Atte y Guy Diamond. 2016. «Differences in mental health symptoms across lesbian, gay, bisexual, and questioning youth in primary care settings». *Journal of adolescent health* 59: 38-43.