



***LA COMUNICACIÓN INTERNA Y  
LOS PROTOCOLOS DE  
COMUNICACIÓN ANTE  
SITUACIONES DE VIOLENCIA  
DE GÉNERO EN LA UMH***

***TRABAJO FIN DE GRADO***

---

***Alumna:*** Rocío María Pozo Tomás

***Tutora:*** Cristina Mora Rodríguez

*Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de  
Empresas*

*Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*

*Curso 2021/2022*

## **AGRADECIMIENTOS**

Debido a la temática de este trabajo, no puedo no agradecer y dedicarlo a las mujeres.

A mi madre, a mi abuela, a mi tía. Las mujeres más fuertes que conozco.  
A mis tías, a mis primas, a mis amigas, a mis profesoras, y a todas las mujeres que luchan día a día porque haya un mundo mejor.

Gracias.



## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	<b>4</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>5</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>7</b>
1.1. Contexto internacional.....	7
1.2. Contexto Nacional.....	8
1.3. Método y fuentes de conocimiento.....	9
1.4. Método de exposición.....	9
<b>II. FINALIDAD Y MOTIVOS</b> .....	<b>10</b>
<b>III. MARCO TEÓRICO. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS RESPECTO VIOLENCIA DE GÉNERO: UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ</b> .....	<b>11</b>
3.1. Legislación.....	11
3.2. Actuaciones de otras Universidades y avance de las actuaciones de la Universidad Miguel Hernández.....	15
3.3. Actuación de la UMH: Documentos.....	18
3.4. Actuación de la Universidad Miguel Hernández: La Unidad de Igualdad.....	24
3.5. Actuación de la Universidad Miguel Hernández: Proyecto Igualdad y Violencia de Género en el Entorno Universitario.....	26

<b>IV. COMUNICACIÓN INTERNA EN LA UMH .....</b>	<b>28</b>
4.1. ¿Qué es la comunicación interna? .....	28
4.2. Importancia de la Comunicación Interna .....	30
4.3. Medios de Comunicación Interna en la Universidad Miguel Hernández .....	31
4.4. Recursos concretos de comunicación respecto a la Unidad de Igualdad .....	38
<b>V. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA DE LA</b>	
<b>COMUNICACIÓN INTERNA RESPECTO A IGUALDAD Y VIOLENCIA DE</b>	
<b>GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ .....</b>	<b>39</b>
5.1. Fomentar la comunicación entre el personal. ....	40
5.2. Mantener canales de comunicación activos de forma continua tanto para el	
personal PDI y PAS como para el estudiantado. ....	41
5.3. Utilización de imágenes y videos para comunicarse. ....	42
5.4. Apostar por nuevos canales de distribución .....	43
5.5. Difusión del Protocolo de Actuación de Violencia de Género.....	44
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>46</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>48</b>
<b>VIII. ANEXOS. ....</b>	<b>53</b>

## ***RESUMEN***

La Violencia de Género es una realidad presente hoy en día en las todas las sociedades a nivel mundial. Esto implica que, en mayor o en menor medida, mujeres de todos los países se vean afectadas por la desigualdad y la problemática de la violencia de género.

A nivel global, se estima que una de cada tres mujeres (736 millones) ha experimentado alguna vez en su vida violencia física o sexual por parte de una pareja íntima, o violencia sexual perpetrada por alguien que no era su pareja (el 30% de las mujeres de 15 años o más). Además, de las mujeres que han mantenido una relación, casi una de cada cuatro adolescentes de 15 a 19 años (24%) ha experimentado violencia física y/o sexual por parte de su pareja o marido (ONU, 2022).

Como vemos, las mujeres comienzan a experimentar algún tipo de violencia de género desde los 15 años y, es por eso por lo que surge la preocupación sobre la percepción que las mujeres y hombres presentan respecto violencia de género en las universidades. Debido a que los estudios universitarios se comienzan de media con 18 años (Universia, 2020), cabe preocuparse por la concienciación que el estudiantado tiene sobre violencia de género.

Este es el contexto en el que surge la realización del presente trabajo, el cual se centrará en analizar como las universidades se implican en materia de violencia de género (planes de igualdad, medidas de prevención, comunicación interna, etc). Así mismo, debido a que se trata de la universidad en la que he llevado a cabo mis estudios, en el presente trabajo, se hará una exposición de las actuaciones que la Universidad Miguel Hernández (UMH) lleva a cabo y ha llevado a cabo respecto violencia de género.

Tras analizar la problemática de la violencia de género, su reconocimiento en la legislación y las medidas que universidades internacionales llevan a cabo para su erradicación, se analizarán los mecanismos o vías de comunicación interna a los que la UMH podría dar uso para compartir un posible protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género o cualquier medida respecto a igualdad o violencia de género.

Para finalizar, se expondrán unas conclusiones y unas recomendaciones respecto al uso que la UMH podría dar a la comunicación interna con el fin de contribuir a la erradicación de la violencia de género en el entorno universitario.

**Palabras Clave:** Violencia de género, igualdad, UMH, universidades públicas, medidas de prevención y concienciación, medidas de actuación, comunicación interna, PDI, PAS, estudiantado.

### ***ABSTRACT***

Gender Violence or Domestic Violence is a reality today in all societies worldwide. This implies that, to a greater or lesser extent, women in all countries are affected by inequality and the problem of gender violence.

Globally, it is estimated that one in three women (736 million) has ever experienced physical or sexual violence by an intimate partner, or sexual violence perpetrated by someone other than their partner (30% of women aged 15 and over). In addition, among women who have been in a relationship, almost one in four adolescents aged 15 to 19 (24%) have experienced physical and/or sexual violence by their partner or husband (ONU, 2022).

As we can see, women begin to experience some type of gender violence from the age of 15 and that is why the concern arises about the perception that women and men present regarding gender violence in universities. Because university studies begin on average at the age of 18 (Universia, 2020), it is worth worrying about the awareness that students have about gender violence.

This is the context in which the realization of this work arises, which will focus on analyzing how universities are involved in gender violence (equality plans, prevention measures, internal communication ...). Likewise, because it is the university in which I have carried out my studies, in this work, there will be an exhibition of the actions that

the Miguel Hernández University (UMH) carries out and has carried out regarding gender violence.

After analyzing the problem of gender violence, its recognition in legislation and the measures that international universities carry out for its eradication, the mechanisms or channels of internal communication that the UMH could use to share a possible protocol of actuation in situations of gender-based violence or any measure regarding equality or gender-based violence.

Finally, conclusions and recommendations will be presented regarding the use that the UMH could give to internal communication to contribute to the eradication of gender violence in the university environment.

**Keywords:** Gender violence, domestic violence, equality, UMH, public universities, prevention and awareness measures, action measures, internal communication, PDI, PAS, students.



## ***I. INTRODUCCIÓN***

### **1.1. Contexto internacional.**

En 2015, los 193 Estados Miembro de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los 17 objetivos en 15 años. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tienen como finalidad poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas de todo el mundo (ONU, 2019). Estos 17 objetivos se adoptaron en una cumbre de la Organización de las Naciones Unidas en la ciudad estadounidense de Nueva York el 25 de septiembre de 2015.

El contexto en el que se desarrolla el presente trabajo hace alusión a uno de los ODS, concretamente al **Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.**

La Igualdad de Género, en palabras de la ONU, no es solo un derecho fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU, 2022).



**Ilustración 1: Logo del quinto ODS: Igualdad de Género. Fuente: ONU.**

A pesar de los logros que se han conseguido en las últimas décadas a nivel mundial, todavía existen muchas dificultades. Algunas de estas son que las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses (ONU, 2022).

En las Universidades se ve reflejada esta brecha entre hombres y mujeres, así, en 2017 había solo un 21% de mujeres catedráticas y únicamente el 32% de proyectos de I+D+I y el 31% de tesis doctorales estaban dirigidas por mujeres (Verge Mestre & Cabruja Ubach, 2017).



Estos datos, entre otros, hacen necesaria la incorporación de la perspectiva de género a la docencia, pues debe ser el medio a través del cual se logre la igualdad de género y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Sachdeva & Wong, 2015).

Más concretamente, en España, la Conferencia de Decanos de las Universidades Españolas aprobó las Directrices para la sostenibilidad de los programas de estudios, en 2005. Estas directrices fueron revisadas y reafirmadas en 2012. “El documento establece que todos los programas de grado deben incorporar la enseñanza de contenidos que proporcionen a los futuros responsables de la toma de decisiones no solo competencias técnicas, sino también éticas para abordar las necesidades de nuestro planeta, fomentando y desarrollando valores y actitudes que demanda la sociedad” (Merma-Molina, Gavilán-Martin, & Hernández-Amoros, 2021).

## **1.2. Contexto Nacional**

El presente trabajo se ha realizado en el contexto de una sociedad desigual y patriarcal donde el reflejo de esta realidad es la violencia de género.

En España, desde que se contabilizan las mujeres asesinadas por violencia de género, 1 de enero de 2003, han fallecido 1.139 mujeres. De enero a mayo de 2022, 13 mujeres han sido víctimas mortales (Delegación del Gobierno frente a la Violencia de Género, 2022). Por otro lado, desde el 1 de enero del 2009 a 31 de diciembre de 2021, se han recibido 1.871.527 denuncias de violencia de género (Delegación del Gobierno frente a la Violencia de Género, 2022).

Las Universidades, especialmente las públicas, tienen una responsabilidad respecto a la sociedad en la medida en que preparan a la futura ciudadanía. Por eso, en el presente trabajo se expondrá la importancia que tienen las Universidades respecto a violencia de género, qué tipo de medidas llevan con el fin de erradicarla y como comunican a su personal dichas medidas.

### **1.3. Método y fuentes de conocimiento**

Respecto a la metodología seguida en el presente trabajo, se ha hecho uso del estudio de la legislación vigente, así como la lectura, comprensión, análisis y sistematización de numerosas fuentes bibliográficas que se recogen al final del documento.

No solamente se ha accedido a libros, webs o a artículos, sino que también se ha hecho uso de correos electrónicos y breves charlas con personal UMH que han permitido obtener una visión más cercana y real de la actuación de la universidad.

Por otro lado, tras haber analizado las fuentes bibliográficas, se han extraído de las mismas la información que ha permitido llegar a unas conclusiones y recomendaciones de actuación en cuanto a comunicación interna.

### **1.4. Método de exposición**

El presente trabajo se divide, principalmente, en tres ejes.

En primer lugar, se hará un estudio del marco normativo vigente en España, haciendo referencia a las medidas legales que las universidades españolas deben llevar a cabo en lo que respecta a igualdad y violencia de género. En este apartado también se profundizará en las medidas que la UMH lleva a cabo respecto a violencia de género.

En segundo lugar, se pasará a analizar los medios de comunicación interna que la universidad presenta, explicando y analizando cada uno de ellos.

Por último, se realizarán una serie de recomendaciones que faciliten a la Universidad dotar al personal de la UMH de los conocimientos necesarios con el fin de que sepan actuar ante un posible caso de Violencia de Género en la Universidad.

## **II. FINALIDAD Y MOTIVOS.**

Como se ha explicado en el apartado anterior de contextualización internacional y nacional, tanto los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU como la legislación española, reconoce la violencia de género y la desigualdad entre hombres y mujeres como un problema que debe ser solventado.

La Violencia de Género es una realidad:

57,3% de las mujeres residentes en España de 16 o más años (más de una de cada dos) han sufrido algún tipo de violencia machista (violencia física o sexual en el ámbito de la pareja o fuera de él, acoso sexual o acoso reiterado --stalking--) a lo largo de sus vidas, por el hecho de ser mujeres (Europa Press, 2022).

La Universidad, concretamente la UMH, como ente público y fomentadora de la educación, debe llevar a cabo las medidas que la ley establece a tal fin, pero no solo eso, sino que en la medida en que queda vinculada a los Derechos fundamentales, debe condenar conductas de violencia de género y llevar a cabo medidas de apoyo y de concienciación para el estudiantado (Larena Fernandez & Molina Roldan, 2010).

El propósito de este Trabajo de Fin de Grado es dar visibilidad a las actuaciones que actualmente la universidad Miguel Hernández lleva a cabo respecto a igualdad y respecto a la violencia de género que puedan sufrir las mujeres a lo largo de sus estudios universitarios.

Además, se expondrán recomendaciones de actuaciones que la universidad podría emplear con el fin de que el personal tenga conocimiento de las actuaciones que deben llevar a cabo ante una situación de violencia de género. La universidad debe ser un medio de apoyo y acompañamiento para las víctimas que se encuentren cursando sus estudios y para ello, es necesario que el personal conozca las medidas que están a su alcance.

### ***III. MARCO TEÓRICO. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS RESPECTO VIOLENCIA DE GÉNERO: UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ.***

En este apartado se expondrán y analizarán todos los ámbitos relacionados con la violencia de género en las Universidades, y, concretamente, en la Universidad Miguel Hernández de Elche.

En primer lugar, analizaremos desde un punto de vista más jurídico la legislación que hace referencia a las actuaciones que las Universidades deben llevar a cabo respecto a la desigualdad y, concretamente, a la violencia de género.

Posteriormente, y ahora si centrándonos en la UMH, diferenciaremos entre los Planes e Informes que actualmente tiene la universidad, aquellos en los que se están trabajando, presentaremos la labor de la Unidad de Igualdad y, también el grupo de trabajo que actualmente tienen como fin el desarrollo de protocolos o actuaciones relacionadas con la violencia de género en la UMH.

#### **3.1. Legislación**

Respecto a la legislación, analizaremos la normativa relacionada con la violencia de género y con las universidades españolas.

Es obvio comenzar con la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico. La Constitución de 1978, art. 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.” (Constitución Española, 1978), así como en el art. 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Constitución Española, 1978).

De la norma suprema se desprende el carácter obligatorio y efectivo de los poderes públicos de llevar a cabo las medidas necesarias para hacer efectiva y real la igualdad entre hombres y mujeres.

Pasamos ahora a centrarnos en la violencia de género, que no es más que una clara evidencia de la desigualdad de sexos, la cual no siempre ha sido contemplada por las leyes. Para ello, lo más adecuado es centrarnos en la definición de violencia de género para poder comprender como la Universidad, como entidad pública puede y debe ser ejemplo en actuación ante situaciones de violencia de género.

La Ley Orgánica, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1.1 establece como objeto de la misma "actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia." (Ley Orgánica 1/2004, 2004).

Sin embargo, como vemos, esta Ley establece como violencia de género exclusivamente aquella ejercida por un hombre hacia una mujer si son cónyuges o entre ellos ha habido una relación similar de afectividad. Queda fuera de esta definición la violencia de género que no sea proveniente de la pareja o expareja.

También encontramos respaldo legal en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 1.1 de esta ley define su objeto como "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria." (Ley Orgánica 3/2007, 2007).

Esta definición amplía un poco más el objeto de violencia de género a cualquier ámbito de la vida.

La Organización Mundial de la Salud por su parte se aproxima a la problemática de la violencia de género con la definición más amplia. Concretamente la define como: “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1994).

Como vemos, podemos encontrar distintas redacciones sobre lo que “violencia de género” implica, en unos casos es exclusivamente cuando la violencia se da en una relación entre cónyuges, excónyuges o relación amoroso-afectiva, sin embargo, esto deja fuera multitud de casos que si entendemos violencia de género como lo hace la Organización de Naciones Unidas si estarían incluidas, pues son sufridas por mujeres por el hecho de serlo (trata de blancas, esclavitud sexual, explotación reproductiva...).

Sin embargo, esto daría para el desarrollo de un trabajo completo, por lo que en lo que nos vamos a centrar ahora, es en la problemática concreta de violencia de género que reconoce nuestra legislación.

Una vez analizado su significado, podemos confirmar que, mientras haya violencia de género no será efectiva la igualdad que declara la Constitución Española. Es por esta razón por la que, en su art.9.2 citado anteriormente, expone que los poderes públicos deben llevar a cabo las medidas necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

En la medida en que ayudar a la igualdad efectiva y a la erradicación de la violencia de género está íntimamente relacionada con la educación y la formación, la universidad se ve implicada en la problemática y, como entidad pública, debe hacer todo lo posible por erradicarla (Franch, 2008).

Es de nuevo la Ley Orgánica 1/2004 la que contempla medidas de igualdad en las universidades, concretamente, en su art.4 se recogen los Principios y Valores del Sistema

Educativo y, en el apartado 7, se hace mención concreta a las universidades: “7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.” (Ley Orgánica 1/2004, 2004).

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007 también recoge el reconocimiento de acciones en las universidades en su art.25 dedicado a La Igualdad en el ámbito de la educación superior: “En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.” (Ley Orgánica 3/2007, 2007)

La contemplación de estos artículos de la ley, efectivamente nos confirma que la problemática de la violencia de género también tiene cabida en las Universidades, y así lo confirman numerosos estudios como el realizado en Berkeley, donde tras realizar unas entrevistas a 400 mujeres universitarias, dedujeron que al menos el 30% había padecido algún tipo de agresión sexual por parte de al menos un profesor durante sus años universitarios (Benson & Thomson, 1982). Sin embargo, también cabe resaltar la problemática del reconocimiento de situaciones de abuso sexual, pues muchas mujeres no reconocen como tales conductas como besos, caricias... (Benson & Thomson, 1982). Más recientemente, se ha llevado a cabo un estudio sobre la problemática de la violencia de género en las universidades españolas exponiendo que efectivamente es una realidad. Estos estudios también contemplan distintas actuaciones que las universidades, conscientes de la problemática, llevan a cabo (Larena & Molina Roldan, 2010).

La Universidad Miguel Hernández es conocedora de esta obligación respecto a la sociedad y, concretamente, respecto a las mujeres, por eso ha puesto en marcha medidas que desarrollaremos tras analizar las que llevan a cabo otras universidades.

### **3.2. Actuaciones de otras Universidades y avance de las actuaciones de la Universidad Miguel Hernández**

La violencia de género es una problemática que afecta a nivel mundial, pues, tal y como adelantábamos al comienzo de este trabajo, el 35% de las mujeres han experimentado violencia física y/o sexual en pareja o violencia sexual sin pareja (ONU, 2021).

Al ser una situación que afecta a nivel mundial, en este apartado expondremos algunas de las acciones que universidades alrededor del mundo llevan a cabo para contrarrestar la situación.

Respecto a la problemática concreta dentro de las universidades, del artículo *Prevalence of violence against Dating Partners by Male and Female University Students Worldwide* (Straus, 2004) ya se desprende lo que posteriormente confirma el Estudio final *The International Dating Violence Study* de la misma autora, el cual confirma, entre otros datos que, una media de 29% de los varones encuestados había cometido agresiones sexuales en el año anterior a realizar la encuesta. Cabe destacar que todos los encuestados eran jóvenes universitarios.

Respecto a la Unión Europea, cabe destacar que no somos capaces de reconocer una situación de violencia de género cuando esta es “menos seria”, por ejemplo, de la encuesta realizada por el *Instituto de la Mujer: La Violencia contra las mujeres. Resultados de la macroencuesta*, solamente un 63,7% de las encuestadas son capaces de identificar una restricción de libertad como un tipo de violencia de género frente al 90,1% que reconoce una agresión sexual. Lo mismo ocurre en España, pues del mismo estudio se deducen cifras como que el 15,6% de mujeres entre 18 y 29 años, son objeto de forma



frecuentemente o a veces de malos tratos y un 12,1% afirman haberlo sido durante el año anterior a la encuesta (Burgues, Oliver, Redondo , & Serrano, 2006).

Tras la contextualización de la situación, pasamos ahora entonces a analizar cuáles son las acciones que universidades de todo el mundo llevan a cabo con el fin de erradicar esta problemática. Además, también haremos una breve referencia a si la UMH contempla algunas de las medidas que otras universidades emplean.

En Estados Unidos encontramos que la universidad de Harvard ofrece números de teléfono con personas de contacto con toda la información necesaria para ayudar a las mujeres que llaman por cualquier problema relacionado con la violencia de género (violación, maltrato, acoso...) (Burgues, Oliver, Redondo , & Serrano, 2006).

Del estudio de prevención de la violencia de género en las Universidades: Valoración de la Comunidad Universitaria sobre las Medidas de Atención y Prevención (Valls Carol, Torrego Egido, Colas Bravo, & Ruiz Eugenio, 2009), y de artículos como el de Violencia de Género en las Universidades: Investigaciones y Medidas para prevenirla (Larena & Molina Roldan, 2010) encontramos medidas como las que ahora exponemos:

Algunas de las universidades con más prestigio a nivel internacional contemplan políticas institucionales definidas sobre acoso, abuso, agresión sexual u otro tipo de violencia de género. Estas políticas permiten a todo el personal que forma parte de la universidad estar informado de las posibles consecuencias disciplinarias y, por supuesto a la víctima para saber que su denuncia no será inútil, que se estudiará el caso y se valorarán medidas disciplinarias.

Por otro lado, uno de los aspectos en los que la Universidad Miguel Hernández ya trabaja, desde la Unidad de Igualdad y desde el Grupo de Trabajo de Igualdad y Violencia de Género en el Entorno Universitario, es en facilitar trípticos y documentos informativos, así como carteles y charlas informativas.

Por otro lado, es necesario un espacio de denuncia o una oficina a la que acudir. En el caso de la UMH, tenemos la Unidad de Igualdad situada en el edificio Altabix del campus de Elche. Éste debe ser un lugar que la comunidad universitaria conozca, al cual se le de visibilidad y que siempre este orientado a las mujeres y a quien necesite acudir para pedir consejo o ayuda.

Por último, respecto a actividades de formación y prevención de la violencia de género, encontramos también charlas, cursos de verano, cursos para PDI y PAS, así como difusión de protocolos y de información relevante.

Para ejemplificar alguna de estas medidas, cabe destacar que son las universidades norteamericanas las que más empeño ponen en poner medidas al alcance de las mujeres que sufren violencia (Aguilar Rodenas, Alonso Ortega, Melgar Alcatud, & Molina Roldan, 2009). De este artículo también encontramos que hay universidades que incluyen en su página web apartados específicos para proporcionar información sobre qué es la violencia de género, saber diferenciarla de otro tipo de violencia, así como ejemplificarla. Entre estas universidades se encuentra la Duke University<sup>1</sup>.

Otro ejemplo es la Universidad de Columbia que ha implementado una iniciativa “Sexual Respect” para promover una “cultura libre de discriminación y hostigamiento en toda la universidad” (Columbia University, 2018), además de fundar la Clínica Jurídica para Asuntos de Sexualidad y Género o el Centro de Legislación sobre Género y Sexualidad. Esta misma universidad tiene también grupos y foros donde se puede denunciar las situaciones vividas por las víctimas con el fin de concienciar al resto de asistentes y explicar la problemática dándola a conocer.

---

<sup>1</sup> <https://oie.duke.edu/ppdhrm>

Con el fin de crear ambientes sanos y de “Tolerancia 0”, se han creado oficinas de resolución de conflictos relacionados con la violencia de género, así como grupos de apoyo que atienden las primeras necesidades de las víctimas de violencia de género (Aguilar Rodenas, Alonso Ortega, Melgar Alcatud, & Molina Roldan, 2009).

Como vemos, universidades de todo el mundo han tomado las riendas de la situación, aceptando que es una problemática real que efectivamente ocurre e intentando erradicarla tomando las medidas necesarias para que la comunidad de estudiantes conozca la problemática, sea capaz de detectarla y pedir asistencia a quien corresponda.

### **3.3. Actuación de la UMH: Documentos.**

a. Plan de Igualdad de la UMH (2017-2020) (Universidad Miguel Hernández de Elche, 2020)

El Plan de Igualdad fue aprobado el 24 de julio de 2017 siguiendo lo establecido en los art. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en los cuales se recoge La Elaboración y Aplicación de los Planes de Igualdad y El Concepto y Contenido de los Planes de Igualdad de las Empresas, respectivamente.

Concretamente, se recoge lo siguiente:

-Art. 45: “1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.” (Ley Orgánica 3/2007, 2007).

-Art. 46: “1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad;

así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.” (Ley Orgánica 3/2007, 2007)

Bajo estas directrices, la universidad desarrolló el documento del que aquí hablamos, elaborado por la Comisión de Igualdad de la Universidad junto con personal colaborador (datos de diagnóstico de situación, participación de secciones sindicales...).

En el Plan de Igualdad se recogen todos los datos acerca de la situación de las Mujeres y Hombres en la UMH, concretamente, se exponen datos sobre la representación de ambos sexos en los órganos de gobierno, en el Personal Docente e Investigador, el Personal de Administración y Servicios, la proporción de estudiantes y, posteriormente, a modo de objetivos, se exponen unos ejes estratégicos de actuación a seguir durante el período de vigencia del Plan de Igualdad. Estos ejes se concretan en un objetivo general y objetivos específicos<sup>2</sup>.

Además, el propio Plan recoge que el Seguimiento y Evaluación será llevado a cabo por una Comisión de Seguimiento compuesta por la Comisión de Igualdad de la UMH, una persona que represente las secciones sindicales con representación en la UMH y una persona experta en materia de igualdad.

Por último, se especifica que el Plan de Igualdad permanecerá en vigor hasta la aprobación del siguiente.

Respecto a esto último, cabe destacar que el Plan de Igualdad fue prorrogado a la vista de la demora en la finalización del informe diagnóstico preceptivo para negociar en el seno de la Comisión negociadora las acciones del II Plan de Igualdad entre Mujeres y

---

<sup>2</sup> Página 34 y posteriores del Plan de Igualdad de la UMH.

Hombres de la UMH. Así, la prórroga del Pacto fue acordada por el Consejo de Gobierno reunido en sesión ordinaria de 26 de enero de 2022 (Secretaría General Universidad Miguel Hernández de Elche, 2022).

b. Informe Seguimiento Plan de Igualdad (Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, 2018)

En el Informe de Seguimiento es publicado por la UMH y elaborado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se expone, a fecha de 2018 cuales de los objetivos generales y específicos que recogía el Plan de Igualdad, y, concretamente, las acciones que cada uno llevaba aparejado, se han realizado a fecha del Informe de Seguimiento, cuáles están en proceso de realización, las que no se han realizado y cuales se han realizado y a su vez, se encuentran en proceso de realización.

En el propio documento expone una evaluación global del plan donde se aprecia que las acciones que se han realizado y las que están en proceso de realización son enormemente superiores a las no realizadas (Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, 2018). Adjuntamos imagen que podemos apreciar en el Informe:



*Ilustración 2: Tareas Realizadas + En Proceso y No Realizadas. Ilustración del Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad (Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, 2018)*

c. Informe Final de Evaluación Plan de Igualdad (Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad, 2020)

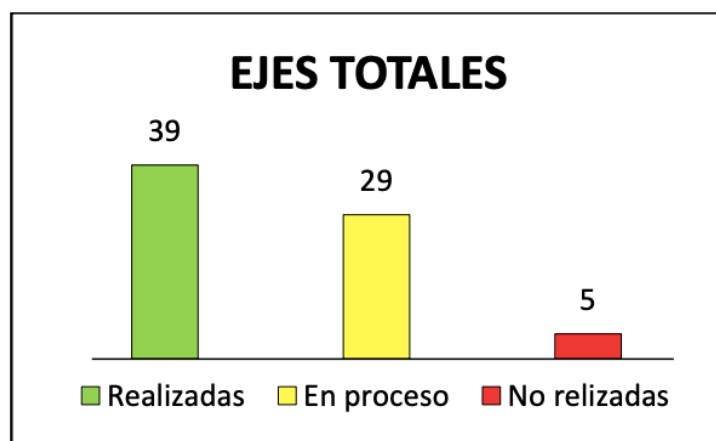
De nuevo, el Informe Final de Evaluación del Plan lo encontramos publicado en la web de la Universidad y está elaborado por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. El informe fue publicado en julio de 2020.

Siguiendo el mismo esquema que el Informe de Seguimiento, el Informe Final resume cuales han sido las acciones concretas realizadas que el Plan preveía inicialmente.

En sus últimos apartados, relacionados con la evaluación global del plan, se puede observar que la universidad ha llevado a cabo la inmensa mayoría de las acciones previstas. Además, como conclusión, encontramos los puntos fuertes del y los aspectos a mejorar detectados tras la realización del Plan.

Respecto a las tareas que finalmente se realizaron, se ejemplifica en la siguiente ilustración:





*Ilustración 3: Tareas Realizadas, En Proceso y No Realizadas. Ilustración del propio informe final del Plan de Igualdad (Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad, 2020)*

Por último, cabe destacar que ya se está trabajando desde la Universidad en el Desarrollo de un Plan que sustituya al que ya ha finalizado su fecha de vigencia.

#### **3.4. Actuación de la Universidad Miguel Hernández: La Unidad de Igualdad**

Actualmente, la directora de la Unidad de Igualdad es la Dra. María José Alarcón, Profesora Titular de Universidad en el Área de Organización de Empresas y la administrativa, la técnica en igualdad de género María del Mar Maciá Día.

La Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández fue creada en 2009 con unos propósitos claros (Universidad Miguel Hernández de Elche, 2022):

- Promover una cultura a favor de la equidad y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.

-Impulsar la participación de las mujeres en los niveles de responsabilidad, en la representación en los órganos de gobierno de la Universidad.

-Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que trabajan en la Universidad.

Con estos fines, la Unidad de Igualdad es un medio a través del cual se puede poner en contacto la comunidad estudiantil con el personal de la UMH. La Unidad también es un canal a través del cual las víctimas de violencia de género universitarias pueden ponerse en contacto con expertos que les ayuden a gestionar el caso concreto cuando éste no se encuentre dentro de alguno de los supuestos previstos en los planes de actuación que la Universidad contempla, por ejemplo, cuando el denunciado no pertenece a la comunidad de la UMH.

Algunas de las actividades que la Unidad de Igualdad ha realizado entre el 2019 y el 2020 (último memorial publicado a fecha de la realización de este trabajo) (Unidad de Igualdad, 2020), son: campañas institucionales (11 de febrero por el día de la mujer y la niña en la ciencia), videos promocionales, celebración del Día de la Mujer el 8 de marzo con distintas actividades y presentación de Micaela, acciones de publicidad en redes sociales, exposiciones fotográficas, actividades de sensibilización y formación, jornadas, encuentros, foros, concursos, cursos, colaboraciones, etc.

En resumen, podemos decir que la Unidad de Igualdad es un medio a disposición de la comunidad universitaria donde pueden encontrar acompañamiento y seguimiento en cualquiera de los problemas que puedan surgir en materia de igualdad.

Se trata de una Unidad al servicio del estudiantado por parte de la Universidad que supone el cauce adecuado al que acudir ante situaciones de violencia de género que puedan sufrir las estudiantes, ya sea por parte de ellas mismas o de sus amistades.

### **3.5. Actuación de la Universidad Miguel Hernández: Proyecto Igualdad y Violencia de Género en el Entorno Universitario**

Desde el Área de Derecho Procesal de la Universidad Miguel Hernández, la catedrática de Derecho Procesal Dña. Olga Fuentes Soriano, la cual lleva años dedicados a la investigación de la violencia de género desde una perspectiva jurídica por ser esta una de sus líneas de investigación, decidió plantear un Proyecto de Grupo de Trabajo a la Clínica Jurídica de Elche, con el fin de que esa línea de investigación tuviera un reflejo a nivel docente y de formación respecto al alumnado.

Tras recibir el aprobado por parte de la Directora de la Clínica Jurídica Dña. Cristina López y su secretaria Dña. Rosario Carmona, la Profesora Catedrática del Área de Derecho Procesal Dña. Olga Fuentes Soriano, junto a la Profesora Ayudante de Doctor Dña. Paloma Arrabal Platero, decidieron comenzar con las entrevistas correspondientes. Tras la realización de estas, confirmaron la participación en el proyecto de dos estudiantes del Doble Grado de Derecho y Administración y Dirección de Empresas (Dña. Paula Boix García y Dña. Rocío María Pozo Tomás) y una estudiante del Grado en Derecho (Dña. Ana María Bernabeu Parreño).

El grupo ha encontrado reconocimiento en Los Proyectos de Innovación Educativa Universitaria PIEU-UMH 2021, convocados por la UMH. La Resolución Rectoral (Nº 04557/2021) reconoce el grupo de trabajo bajo el nombre “Igualdad y Violencia de Género en el Entorno Universitario” PIEU B-2021/41<sup>3</sup>.

El grupo de trabajo ha llevado a cabo un trabajo de campo con el apoyo de la Unidad de Igualdad de la UMH, cuya labor se explica en el apartado anterior de este trabajo. En la propia Unidad, las estudiantes realizaron unas prácticas formativas en el verano de 2021

---

<sup>3</sup> <https://clinicajuridica.umh.es/violencia-de-genero/>

con el fin de, en primer lugar, realizar prácticas de campo y, en segundo lugar, la discusión y puesta en común del trabajo realizado en dichas prácticas.

Desde su creación, desde el equipo de trabajo e investigación, se ha estado trabajando en la formación de las alumnas en materia de violencia de género (lectura de material jurídico recomendado, búsqueda autónoma de las estudiantes...), seminarios de trabajo para poner en común las lecturas y los estudios abordados, puesta en común durante los seminarios sobre conceptos básicos relacionados con la violencia de género, prácticas en la Unidad de Igualdad, elaboración de materiales divulgativos: creación de un Cartel - ANEXO 1- y un punto de lectura -ANEXO 2- que permita visibilizar la problemática de la violencia de género, así como en la creación de un glosario sobre vocabulario relacionado con la violencia de género<sup>4</sup> que se difundió en la web de la Cátedra de la Clínica Jurídica con el mismo fin del cartel.

Además, también participaron en las Conferencias del 8 de marzo “Jornada 8M, Día Internacional de la Mujer, Avanzando en Igualdad” celebradas en la Universidad Miguel Hernández exponiendo el proyecto y dándolo a conocer -ANEXO 3-, así como participación en un video con la mesa redonda de las Jornadas que se publicará con fines divulgativos<sup>5</sup>.

Por último, con el fin de dar visibilidad al trabajo final del grupo, el Cartel y el punto de lectura, éstos se presentaron en el VII Processulus: Encuentro de jóvenes investigadores en derecho procesal celebrado el 19 y el 20 de mayo en la UMH -ANEXO 4-. Por su lado, también se ha grabado un vídeo divulgativos tanto del cartel como del punto de lectura y

---

<sup>4</sup> <https://clinicajuridica.umh.es/violencia-de-genero/glosario/>

<sup>5</sup> <https://derechoprosesal.umh.es/material-audiovisual/divulgacion/video-sobre-la-jornada-del-dia-8m/>

su explicación, el cual se encuentran en la web de la Cátedra Clínica Jurídica dentro del apartado de “Material Audiovisual”<sup>6</sup>.

#### ***IV. COMUNICACIÓN INTERNA EN LA UMH***

En este apartado, expondremos qué es la comunicación interna, su importancia y la comunicación interna que actualmente presenta la Universidad Miguel Hernández de Elche. Para ello, he contado con la colaboración de distintas personas y representantes de servicios de la propia UMH.

##### **4.1. ¿Qué es la comunicación interna?**

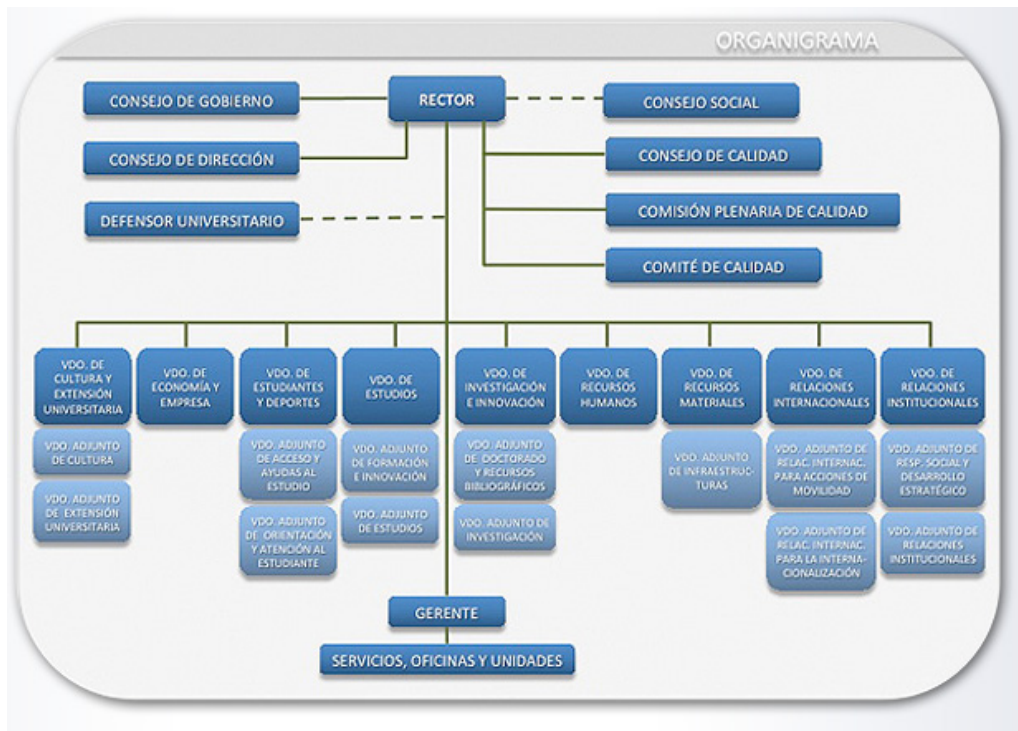
La comunicación interna es aquella que va dedicada al propio personal de una organización. Tiene su surgimiento en las necesidades de las empresas de motivar a la plantilla, en provocar que el ambiente de trabajo sea el más adecuado posible para conseguir integrar el trabajo y acentuar el empeño del equipo humano, “motivar es mejorar resultados” (Muñiz González, 2020).

Dentro de la comunicación interna, debemos distinguir entre comunicación interna ascendente y comunicación interna descendente. La ascendente va de abajo hacia arriba, es decir, dentro del organigrama de la empresa, se trata de la comunicación que va de los empleados hasta los directivos o eslabones superiores. Por su parte, la comunicación interna descendente es la que va de arriba hacia abajo, es decir, en el organigrama, de la parte superior, de los directivos, hasta la plantilla de primera línea (Guzman Paz, 2012).

Veámoslo en este organigrama de la Universidad:

---

<sup>6</sup> <https://clinicajuridica.umh.es/violencia-de-genero/>



*Ilustración 4: Estructura Operativa. Organigrama y Órganos de Gobierno (2010-2011). (Universidad Miguel Hernández de Elche, 2011)*

Sin embargo, pese a ser este el organigrama más reciente que hemos podido encontrar en la web de la UMH, cabe destacar que hoy en día no hay un Vicerrectorado de Economía y Empresa, tampoco de Recursos Humanos ni Materiales y tampoco el Vdo. De Relaciones Institucionales. Por otro lado, sí tenemos un Vdo. De Transferencia e Intercambio de Conocimiento, también un Vdo. De Profesorado y uno de Infraestructuras.

Este organigrama nos sirve a modo de ejemplo para poder ver de forma visual las vías de transmisión de información que se pueden dar en una empresa.

Además de las verticales anteriormente comentadas (ascendente y descendente), tenemos la comunicación horizontal, dentro de los distintos niveles del organigrama.



*Ilustración 5: Comunicación en una Organización (Capriotti, 1998)*

Para este estudio, nos vamos a centrar en la comunicación interna vertical, tanto ascendente como descendente.

El fin de este trabajo es ejemplificar y dar solución a una posible problemática, que no es otra que, una vez la Universidad tiene un nuevo protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género u otro documento de igualdad que pretende hacer llegar a su plantilla, cómo lo comunica.

Este es el claro ejemplo de comunicación interna, pues se trata de comunicación procedente de dentro de la universidad y vertical. Podremos encontrar situaciones de comunicación interna vertical descendente cuando la información provenga de los eslabones más altos del organigrama hacia los más bajos o, por el contrario, comunicación interna ascendente, cuando sea un miembro del PAS o del PDI quien tenga alguna cuestión a aclarar con los eslabones superiores sobre violencia de género en la universidad.

#### **4.2. Importancia de la Comunicación Interna**

La importancia de la comunicación interna es fácil de constatar si pensamos en el personal como los clientes internos. Es importante que la plantilla sienta que no solamente se les transmite información, sino que hay una comunicación, es decir, que se escucha la

respuesta del receptor del mensaje enviado por la empresa y que ellos pueden consultar cualquier duda que les surja, así como realizar propuestas.

La Comunicación Interna permite coordinar las tareas de la forma más eficaz, integrar al personal en la organización y poner en práctica la misión, visión y valores de la organización (Cardozo, ZENVIA, 2021).

Alguno de los objetivos que persigue la comunicación interna y por lo que la hace tener mayor relevancia es:

- informar sobre lo que ocurre dentro de la empresa a los empleados,
- que los empleados se sientan informados de todo lo que sucede en su entorno laboral,
- que los empleados conozcan las líneas de comunicación disponibles e
- intentar que se sientan motivados para poder compartir cualquiera de sus inquietudes, y, por último,
- que se sientan integrados en la Universidad.

Cuando la plantilla se siente parte de la universidad, se siente integrada e informada, aumenta su satisfacción, motivación y compromiso con la institución. Así ha sido demostrado por una encuesta que confirma que más del 70% de los entrevistados ven de forma positiva a la empresa cuando hay una buena comunicación interna (Cardozo, ZENVIA, 2021).

Con el personal implicado en la institución, se consigue un clima de confianza y de compromiso que permitirá que los miembros del PDI y PAS puedan trasladar sus inquietudes, conocer los protocolos y poder actuar de la forma más adecuada para lo que requiera la ocasión.

#### **4.3. Medios de Comunicación Interna en la Universidad Miguel Hernández**

Para comenzar con este apartado donde se estudiará la comunicación interna que presenta la universidad, vamos a describir en primer lugar quienes serán los sujetos de esta comunicación, a quién va dirigida.



El PAS es el Personal de Administración y Servicios que está formado por el personal funcionario y personal laboral contratado por la propia universidad. Dentro de esta modalidad encontramos a los encargados de la gestión técnica, económica y administrativa, así como apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la universidad (Universidad Miguel Hernández de Elche, 2021).

Por su parte, el PDI es el Personal Docente e Investigador de la Universidad, el cual está formado por personal funcionario y personal laboral que, adscrito a un Área de Conocimiento e integrado en un Departamento desarrolla su actividad profesional (Universidad de León, 2020).

Por último, hacemos referencia al estudiantado. Se entiende como estudiante toda persona que curse enseñanzas oficiales en alguno de los tres ciclos universitarios, enseñanzas de formación continua u otros estudios ofrecidos por las universidades (Ministerio de Educación, 2010).

A lo largo del presente trabajo, se hará hincapié en la comunicación dirigida, concretamente, al PDI y al PAS, pero no debemos olvidar que el estudiantado forma parte de la comunidad UMH y, como tal, también es receptor de gran parte de la comunicación que se comparte en la misma.

Concretamente, respecto a la violencia de género, es de primordial importancia que el estudiantado sienta que forma parte de las medidas que se toman a cabo con el fin de poder compartir sus inquietudes y buscar ayuda si, llegado el caso, lo necesitan. Para ello, se toman y se propondrán medidas de concienciación para el estudiantado por parte de la UMH.

Para poder definir a continuación los medios con los que la universidad cuenta para la comunicación interna, además de los recursos online que se irán exponiendo, he contado con la colaboración de Dña. María del Mar Maciá Díaz (Técnica en Igualdad de Género),

así como de llamadas telefónicas y correos electrónicos intercambiados con los distintos Órganos y personas de Servicios de la UMH.

Los Recursos de comunicación interna de los que dispone la UMH, para el PDI, PAS y estudiantado, son los siguientes:

- Revista Sapiens: Dña. Ángeles Consuelo Gallar Martínez, de la oficina de comunicaciones y Marketing ha colaborado con la información que a continuación se expone sobre la Revista Sapiens.

La revista UMH Sapiens es una revista de divulgación científica que fue publicada por primera vez en enero de 2013. La última entrega es de septiembre de 2021. Es una revista que se divulga cada cuatro meses, aproximadamente. Su publicación se realiza en todos los campus de la UMH, bibliotecas locales, institutos o colegios. Además, también se encarta con el diario Información (ediciones de Elche y Alicante).

Por otra parte, la revista cuenta con una versión digital que se actualiza de manera prácticamente diaria, a diferencia de la física. El tráfico de la página web se ha incrementado exponencialmente en los últimos años, llegando en el curso 2020/2021 a 131.389.

Dentro de la Revista encontramos secciones, y una de ellas está dedicada al fomento de la igualdad y la visibilización de la mujer, a través de microdocumentales #HicieronHistoria sobre figuras femeninas destacadas de las ciencias experimentales y sociales, este apartado tiene el nombre de “La Mujer y la Ciencia”<sup>7</sup>.

- UMH Televisión: Canal audiovisual del Servicio de Comunicación de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Se trata de un canal de información destinada

---

<sup>7</sup> <https://umhsapiens.com/mujer-ciencia/>

al público de la UMH desde el cual se abordan aspectos relevantes del día a día de la Comunidad Universitaria de la UMH.

En la UMH Televisión encontramos dos tipos de programas, por un lado, las Noticias UMH que son un informativo semanal donde se muestra la información más relevante de la UMH, en este apartado se pretende enseñar la vida académica, investigadora, social y cultural de la UMH. Por otro lado, están los Reportajes UMH que complementan a las Noticias UMH siendo el escaparate audiovisual de la Universidad.

El fin de la Televisión UMH es “crear un vínculo entre la Institución y la Sociedad, mostrándoles y acercándoles todo lo que acontece en nuestra Universidad” (Universidad Miguel Hernández, 2022).

Desde la Televisión UMH también se colabora con el proyecto nombrado anteriormente de “Las mujeres en la Ciencia” distribuyendo por su parte, los vídeos realizados para la difusión.

Por otro lado, el Servicio de Innovación y Planificación Tecnológica tiene como objetivo fundamental satisfacer las necesidades que tiene la comunidad universitaria en los ámbitos de innovación, docencia, investigación y tratamiento y gestión de la información. Una de las labores más relevantes para el caso que aquí exponemos es que “es función de este Servicio la administración, junto con el Servicio de Comunicación, del canal institucional YouTube en todo lo referente a la edición, publicación de vídeos y gestión integral de dicho canal. Además, el SIPT también asume las funciones de maquetación de textos a formato electrónico y gestión de las diferentes plataformas digitales para la Editorial UMH”.

- Radio UMH. Canal de comunicación público y sin ánimo de lucro dependiente del Servicio de Comunicación, Marketing y Atención al Estudiantado.

Su objetivo es “promover una mayor vinculación entre la comunidad universitaria y la sociedad a la que sirve”. (Universidad Miguel Hernández, 2022)

La Radio UMH tiene un programa mensual dedicado a la Igualdad, “Iguales pero diferentes”, espacio de la Unidad de Igualdad que busca “la reflexión y el debate desde una perspectiva abierta y dialogante sobre temas de actualidad relacionados con la

igualdad de mujeres y hombres” (Universidad Miguel Hernández, 2021). Este programa está dirigido y presentado por María Amparo Calabuig, politóloga, especialista en igualdad de género, colaboradora con la Unidad de Igualdad UMH y componente del CIEG UMH.

Con el canal de la radio UMH se permite dar difusión a proyectos, jornadas y acciones que se llevan a cabo por parte del profesorado y estudiantado.

- YouTube. La Universidad Miguel Hernández se unió a YouTube el 21 de abril de 2010, actualmente cuenta con 45.024.119 visualizaciones y 126.000 suscriptores, que, en comparación con otras universidades vecinas, es un número muy elevado (la Universidad de Alicante cuenta con 19.700 suscriptores, la Universidad de Valencia con 4.230 y la Universidad Jaume I con 6.540).

YouTube es un medio de divulgación de información a mano de cualquier ciudadano, sin embargo, puede ser relevante a nivel interno en la medida en que se utilice para la divulgación de información relevante para el personal y se le haga llegar a los mismos como tal.

Por su parte, cabe resaltar que la Unidad de Igualdad tiene su propia lista de reproducción en YouTube dentro del canal de la propia Universidad donde comparte videos de concienciación respecto a machismo y la igualdad.

- WEB UMH. Desde la WEB UMH se ofrece una visión general de la universidad, con apartados específicos: Estudios, Investigación, Sociedad y Diversidad.

- Sede electrónica. Desde la Web UMH o desde el acceso identificado, se puede acceder a la Sede Electrónica, donde cada miembro de la Universidad Miguel Hernández puede comunicarse con los servicios de la UMH por cualquier motivo, desde asuntos generales (cambio de nombre legal, cita previa con el CEGECA, derecho de acceso a la información pública, instancia general, gestión de gastos, publicaciones BOUMH, quejas, sugerencias y felicitaciones), pasando por recursos humanos (expediente personal PDI/PAS/PI, recibo de nómina, acciones formativas, consulta de liquidaciones, selección

PAS/PDI) hasta la gestión de estudios (certificados académicos de estudios propios, multitud de certificados -matricula, prácticas académicas realizadas-, desglose importe matrícula, documentación de matrícula pendiente de entrega, título académico...) (Universidad Miguel Hernández, s.f.)

Como aquí se expone, la Sede Electrónica es el medio adecuado para la resolución de cualquier aspecto que, tanto el estudiantado como el PDI, PAS o PI puedan comunicar a los órganos correspondientes dentro de la universidad.

- Acceso Identificado. Este es un apartado web de la UMH donde cada estudiante o trabajador de la UMH puede acceder a través de un Usuario y Contraseña.

En la web del acceso identificado encontramos un escritorio con los apartados más usuales y, en la parte superior derecha podemos observar el “Tablón de anuncios”. Aquí aparece información relacionada con el Moodle, el campus virtual de la UMH, (al estudiantado les aparece los anuncios que ahí pone el profesorado de las asignaturas en las que están matriculados) así como “Anuncios Globales” donde se comparte información sobre convocatoria de programas, jornadas, cursos, talleres, convocatoria de becas, la Newsletter Cultura UMH, anuncios de investigación, etc.

Los encargados de la exposición de estos anuncios son, la propia Vicedecana o Vicedecano de cada facultad, el Servicio de Gestión de Estudios/Becas, el profesorado de las asignaturas matriculadas, entre otros.

Desde el campus Moodle, al inicio de curso se crea un “Foro de Avisos” en el cual, desde el comienzo del curso, el profesorado puede comunicarse con los alumnos a través de esos anuncios y de un correo automático (Universidad Miguel Hernández de Elche, 2021).

- Manual Acogida para el Personal Investigador de la UMH. Hablamos en este apartado de un manual cuyo objetivo es facilitar la integración de las personas que se incorporan a la UMH y para la realización de sus funciones durante sus primeros días de trabajo.

Se trata de un manual disponible en la web de la UMH donde se puede encontrar información sobre la localización de la UMH, el equipo de gobierno de la Universidad, los Servicios y Utilidades Administrativas, Centros de Gestión de Campus, Estructuras Docentes, Estructuras de Investigación, Otras Estructuras, Servicios a la Comunidad Universitaria, Mantenimiento de infraestructuras e informática, Información de interés relacionada con el Servicio PAS, Tarjeta Universitaria y AppUMH, Dudas sobre nómina, SS, información para estar actualizada sobre los acuerdos adoptados por la Universidad, Información General de la UMH, planos de los campus, información sobre el área de prevención de riesgos laborales e información sobre la política de seguridad de la información en la universidad (Universidad Miguel Hernández de Elche, 2021).

Se trata de un servicio al alcance de cualquier persona donde se exponen las principales áreas e información básica para un nuevo miembro de la Universidad Miguel Hernández.

- Correos electrónicos. La universidad dispone de correos electrónicos que se envían tanto al PAS como al PDI diariamente a través de sus correos institucionales.

Por un lado, tenemos los correos que envía el Servicio de Comunicación, Marketing y Atención al Estudiantado, los cuales distribuyen a través de correos diarios con información social de la UMH, estos correos se envían sobre la 13:30 – 14:00 de cada día, tanto al PAS como al PDI. Se trata de un dossier de prensa con las noticias más relevantes. Para poder acceder a este servicio y que se distribuya alguna información por esta vía, el propio Servicio ofrece un modelo que se puede rellenar y enviar para su posterior divulgación.

Por otro lado, tenemos la Secretaria General que envía correos diarios, también, pero en este caso sobre lo publicado en el Boletín Oficial de la Universidad Miguel Hernández (BOUMH). En este caso, la información que se comparte está relacionada con la convocatoria de becas, subvenciones, ayudas y empleo, premios, nombramientos de órganos de gobierno y representación y disposiciones generales. Estos correos también llegan diariamente, concretamente sobre las 14:00 – 15:00.

#### **4.4. Recursos concretos de comunicación respecto a la Unidad de Igualdad**

Además de todos estos medios, desde la Universidad también se colabora con La Xarxa Vives d'Universitats, que es una institución sin ánimo de lucro que representa y coordina la acción conjunta de 22 universidades (Xarxa Vives d'Universitats, 2021). Se trata de promover la cohesión de la comunidad universitaria y reforzar la proyección y el impacto de la universidad en la sociedad.

En la web tienen un apartado dedicado a la Igualdad de Género. El Observatorio de Igualdad de Género tiene la finalidad de realizar estudios basados en datos y con perspectiva de género para visibilizar la información recogida de forma breve y comprensible para los lectores (Xarxa Vives d'Universitats, 2021). En la web se pueden encontrar documentos gratuitos para la descarga y su lectura por parte de cualquier interesado. Entre otros se encuentra un Informe sobre *La perspectiva de Gènere en Docència a les Universitats de la Xarxa Vives. Situació Actual y Reptes Futurs* (Xarxa Vives d'Universitats, 2021). Por otro lado, se han realizado Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género, de multitud de disciplinas (podología, psicología, física, derecho y criminología), (Xarxa Vives d'Universitats, 2021).

Por otro lado, la Unidad de Igualdad se encuentra en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RIUGEU). Se trata de una Red que reúne a todas las unidades, oficinas, observatorios, comisiones, secretarios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de las universidades públicas y privadas españolas (RUIGEU, 2022).

La Red tiene unos objetivos claros: comunicación, difusión y colaboración para conseguir las máximas sinergias entre las universidades españolas y conseguir promover y difundir información sobre igualdad de género. Elaboración de propuestas, escritos e informes para superar los obstáculos de la igualdad entre mujeres y hombres, elaboran informes, manifiestos y propuestas sobre igualdad. Por último, también tienen

representación colectiva y se trabaja en el establecimiento de vínculos entre las universidades españolas que se encuentran en el RIUGEU.

Entre otras cosas, la RUIGEU tiene enlaces a los Planes de Igualdad y Planes de Acoso de distintas universidades españolas que forman parte de la Red.

Por último, en su web se contempla un apartado dedicado a un Banco de Buenas Prácticas en Igualdad. Se trata de experiencias e iniciativas que se llevan a cabo en las universidades que forman parte de la Red que han demostrado unos buenos resultados en el contexto de políticas de Igualdad (RUIGEU, 2022).

Todos estos son los medios con los que la UMH puede contar con el fin de comunicar información a su comunidad en materia de igualdad y violencia de género.

#### ***V. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA RESPECTO A IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ***

En el apartado anterior ya se ha explicado porqué la comunicación interna debe ser efectiva, conseguir que el personal se sienta informado, escuchado y que sepa cómo actuar en las situaciones laborales que se presenten es clave para cualquier empresa e institución.

Si nos centramos en la problemática de la violencia de género, cobra más sentido que el personal de la Universidad conozca cómo actuar ante la posible situación que se le plantee por parte de la alumna.

En este apartado se desarrollarán algunas propuestas para la mejora de la Comunicación Interna en la Universidad Miguel Hernández de Elche en cuanto a la comunicación centrada en un supuesto Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia de Género y, en los siguientes apartados, se desarrollan las medidas concretas que facilitarán la comunicación interna del Protocolo de Actuación.



Además, se van a exponer propuestas concretas que permitan contribuir a la difusión y conocimiento por parte del personal del Protocolo de Actuación a nivel interno haciendo uso de los medios de los que la Universidad ya dispone y haciendo uso de nuevos medios de comunicación o de aquellos que no han sido utilizados previamente para tal fin.

### **5.1. Fomentar la comunicación entre el personal.**

A nivel interno, tanto el PDI como el PAS deben estar preparados para la situación en la que acuda a ellos una víctima de violencia de género alumna de la universidad. Si los empleados conocen las actuaciones que deben llevar a cabo, conocerán a quien deben recurrir para ayudar a la víctima. Para ello, es necesario que haya un buen clima de comunicación interna que les permita comunicarse con las personas adecuadas. En muchas ocasiones las personas a las que se deberá acudir puede que no sean compañeras/os del área o de la misma área de servicios (Cardozo, ZENVIA, 2021).

Propuestas:

1. Desde la universidad se podrán emplear actuaciones que fomenten la comunicación entre el personal, por ejemplo, la creación de jornadas de puertas abiertas durante varios días donde el personal que acuda pueda ser informado de forma detallada sobre los protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género o en temas de igualdad, así como realizar las preguntas o dudas concretas que surjan del mismo.
2. Creación de grupos de trabajo que implique que, personas de diferentes áreas, departamentos y rangos de la universidad deban trabajar de forma conjunta con un fin. Podría ser la organización de jornadas en materia de igualdad o violencia de género, realización de estudios sobre los mismo, propuestas de mejoras, grupos de innovación con estudiantes... Todo esto se podría organizar desde la UMH con el fin de que personas que trabajan en distintas áreas, departamentos e incluso facultades se conozcan, puedan compartir experiencias y se cree un vínculo que les permita recurrir a ellos si se necesitan. Estos grupos tendrían finalidades concretas y sencillas con el fin de no ocupar mucho de su tiempo.

3. Desde la UMH se podría promover que, las personas que trabajan en edificios de la UMH distintos a Altabix, puedan venir y estar durante una o dos jornadas con la Unidad de Igualdad. Esto se haría con el fin de que, cuando vuelvan a sus puestos habituales, puedan organizar una pequeña charla informativa al profesorado o personal en general con el fin de compartir lo aprendido en la Unidad de Igualdad.

### **5.2. Mantener canales de comunicación activos de forma continua tanto para el personal PDI y PAS como para el estudiantado.**

Deberá facilitarse al personal de la universidad un canal de comunicación que se encuentre a disposición de cada uno de ellos de forma continua para que, en el caso de que una víctima de violencia de género acuda a ellos, poder comunicarse sin demora. Esto debe ser primordial, pues puede que la víctima cambie de idea y decida no seguir con el procedimiento si al comienzo, este se demora de forma excesiva.

Por su parte, es importante que las víctimas de violencia de género conozcan los cauces a través de los cuales ponerse en contacto con el personal de la universidad que les pueda ayudar para que no duden a la hora de buscar ayuda.

#### Propuestas:

1. Correo formal que derive a la Unidad de Igualdad (UI) por parte del PDI y del PAS. Este correo se utilizará de forma exclusiva por parte del PDI y el PAS para informar a la UI de posibles situaciones de violencia de género. Con esta medida, la UI tendrá constancia inmediata de la situación y podrá comenzar a la mayor brevedad posible con el procedimiento que corresponda, con el fin de que la víctima no cambie de parecer y decida no denunciar la situación.

2. Número de teléfono de la Unidad de Igualdad. Se podrá facilitar un número específico que el personal de la universidad puede usar en caso de que tengan el conocimiento de que hay un supuesto de violencia de género en la Universidad.

3. Creación de un correo por el cual las alumnas que se encuentren en una situación de violencia de género puedan ponerse en contacto con la Unidad de Igualdad de la forma más rápida posible. También podrán hacer uso del mismo los alumnos o alumnas que crean que otra persona se encuentra en una situación de violencia de género. Se deberá dar difusión del mismo en los campus de la UMH usando los canales de difusión anteriormente expuestos (Televisión UMH, YouTube).

4. En la Sede Electrónica de la Universidad se ofrece un catálogo de procedimientos y servicios. Se podría incluir, dentro de “Asuntos Generales” un apartado de “Caso de Violencia de Género” donde las víctimas o personas que conozcan de un posible supuesto en la Universidad puedan tramitar un procedimiento que les ponga en contacto con la Unidad de Igualdad.

### **5.3. Utilización de imágenes y videos para comunicarse.**

La utilización de medios audiovisuales es un medio que se debe aprovechar desde las instituciones. Los avances tecnológicos permiten de forma rápida y visual llegar de una forma más interna al receptor, a través de la utilización de colores, sonidos identificativos, reconocimiento de personalidades expertas en violencia de género que puedan aparecer en los vídeos o imágenes... (Cardozo, ZENVIA, 2021).

#### **Propuestas:**

1. Carteles de campañas de concienciación sobre la igualdad y la violencia de género, así como más explicativos que resuman el procedimiento a seguir ante situaciones de Violencia de Género.

2. Dípticos informativos: desde el Proyecto Igualdad y Violencia de Género en el entorno Universitario con la colaboración de la Unidad de Igualdad, se podrán realizar dípticos informativos sobre el procedimiento a seguir ante situaciones de violencia de género, tanto para los y las estudiantes con el fin de que sepan a quién acudir, como para

el personal PDI y PAS para que tengan de forma visual un esquema de las actuaciones y el procedimiento que se debe llevar a cabo.

3. Utilización de la misma gama de colores o el avatar de la UI, Micaela. De esta forma se da continuidad y reconocimiento óptico a la campaña de concienciación y permite vincular el procedimiento a seguir establecido por el Protocolo de Actuación.

4. Elaboración de vídeos cortos de difusión y concienciación de la problemática de la violencia de género, sobre Igualdad y sobre la Difusión del Protocolo a través de unos videos que se pueden realizar desde el Servicio de Innovación y Planificación Tecnológica de la UMH. Estos vídeos tendrían una duración breve (un minuto o un minuto y medio) y se podrían difundir a través de las redes sociales tanto de la universidad (Facebook, YouTube e Instagram), la web de la UMH, redes sociales de la Unidad de Igualdad, así como en las televisiones de los distintos campus de la UMH.

#### **5.4. Apostar por nuevos canales de distribución**

Esto permitirá que, en una única reunión o en un único mensaje llegar al máximo número de personal en la universidad.

Propuestas:

1. Intranet (Cardozo, ZENVIA, 2021). Se trata de un portal corporativo de uso exclusivo del personal de la universidad. En este canal se pueden distribuir documentos a los que acceder en cualquier momento. En esta web se puede distribuir el Protocolo de Actuación, así como otros Protocolos o Documentos que la universidad considere que el personal debe conocer.

2. Videoconferencias que se pueden grabar para que el personal acceda cuando estimen, de esta forma, a través de un mismo vídeo explicativo, se puede difundir a todo el personal universitario la información, pues si se hace de forma presencial, siempre habrá personas que, por distintos motivos, no puedan asistir.

3. Para asegurarse de que la información ha llegado y que se ha entendido, se podrá solicitar al personal que, tras la visualización de la videoconferencia, conteste a un formulario de preguntas de google. El formulario permitirá confirmar que la información

ha sido vista, que se ha entendido bien y también, poder ver de forma gráfica con la herramienta de google “hojas de cálculo” cuáles son los aspectos en los que más se deben trabajar desde la universidad.

### **5.5. Difusión del Protocolo de Actuación de Violencia de Género.**

Se deberá difundir tanto el protocolo como aquellas actuaciones que lo complementen (carteles, dípticos, videos, etc) con el fin de llegar al máximo número de personal e incluso al estudiantado con campañas de concienciación.

Propuestas:

1. Desde la Revista UMH Sapiens se podrá compartir el protocolo final o una entrada en la revista con información e incluso entrevistas a sus creadoras que permitan difundir el Protocolo entre la comunidad UMH.
2. Revista UMH online. Se podrá insertar un apartado permanente en la web de la Revista Sapiens con el fin de que, en cualquier momento que alguien pueda acceder a la web, pueda acceder al protocolo y conocer el procedimiento a seguir si se encuentra en una situación de violencia de género.
3. Radio UMH. Dentro del programa de radio “Iguales pero diferentes”, se podrá grabar un programa en el que se exponga por parte de las creadoras el protocolo, así como contestación a las preguntas que se realicen con el fin de aclarar y llegar al máximo número de personas a partir de la difusión que la Radio UMH proporciona.
4. La universidad tiene actualmente un Manual de Acogida para el personal Investigador de la UMH. En este manual se podría añadir un enlace a la unidad de igualdad con el fin de que los nuevos integrantes de la Universidad puedan conocer este órgano. Por otro lado, también se puede incorporar un enlace al protocolo, de esta forma se puede acceder a él de forma más rápida y el personal es conocedor del mismo desde que comienza a trabajar en la universidad.
5. La Universidad envía correos tanto al PDI como al PAS de forma diaria. Desde la Unidad de Igualdad se puede rellenar el formulario que los servicios responsables ponen

a disposición del personal para que distribuyan el Protocolo de Actuación y que llegue de esta forma tanto al PDI como al PAS.

6. Jornadas Anuales presenciales dedicadas a la difusión del Protocolo y a que los miembros de la Universidad conozcan la labor de la Unidad de Igualdad y el procedimiento a seguir ante posibles situaciones de violencia de género.

7. Seminarios para el PDI y el PAS. A través de estos cursos o seminarios que pueden contener un breve temario (breves lecturas y videos) que la Unidad de Igualdad podría preparar, se conseguiría concienciar sobre la problemática a los miembros del PDI y del PAS, así como poder conocer todas las medidas de las que disponen si acuden a ellos con un posible caso de violencia de género.



## **VI. CONCLUSIONES**

La violencia de género es una problemática para la sociedad. Ésta suele comenzar en edades muy tempranas, desde los 16 años y, teniendo en cuenta que la edad en la que la mayoría de las personas comienzan la universidad, 18 años, podemos deducir que muchas de las mujeres que sufren violencia de género pueden estar en sus primeros años universitarios (Europa Press, 2022).

Si la violencia de género es una problemática social, tal y como se ha desarrollado anteriormente, en la medida en que las universidades son organismos públicos y quedan vinculadas a la Constitución y a los derechos que ésta recoge, deben tomar medidas que contribuyan a poner fin a dicha conducta.

Como hemos ido demostrando a lo largo del presente trabajo, alrededor del mundo, multitud de universidades llevan a cabo distintas medidas para la concienciación de los y las estudiantes en cuanto a violencia de género, así como la puesta a disposición de las víctimas de espacios a los que acudir y medidas que poder tomar si se encuentran en cualquier situación sospechosa de violencia de género.

Las universidades, especialmente las entidades públicas, tienen un deber para la sociedad, conseguir que el estudiantado que cursen años en la misma sean personas conscientes y formadas en igualdad. Actualmente, uno de cada cinco jóvenes varones considera que la violencia de género es un “invento ideológico”, esta cifra supone el doble del porcentaje sobre datos del 2017 (Rodríguez, Calderon, Kuric, & Sanmartin, 2021). Como vemos, se debe poner el foco en la violencia de género desde las instituciones públicas con el fin de erradicarla a través, principalmente, de la educación.

Por su parte, la Universidad Miguel Hernández, tal y como se explica en el punto 4 del presente trabajo, hace una importante labor de concienciación, de prevención y de difusión de medidas contra la violencia de género. Sin embargo, esto no quiere decir que no se puedan ampliar o mejorar dichas medidas.

Tal y como se explica en el punto 5, donde se hace detalladamente una exposición de propuestas, quedan muchos ámbitos por abordar o muchos servicios que podrían ser aprovechados y ofrecidos a las mujeres que se puedan encontrar desorientadas ante situaciones de violencia de género. Entre otras, el fomento de la comunicación entre el personal, charlas sobre violencia de género a través de la técnica en igualdad de la UMH (Mar Maciá), difusión de los protocolos de igualdad y de actuación a través de los medios de difusión de la UMH (revista, correo electrónico, web, YouTube), entre otras.

Cabe resaltar que los protocolos deben llegar de la forma más adecuada al PDI, al PAS y al estudiantado, pues en última instancia ellos son los que tienen que comunicar la situación, tanto al personal, como a las autoridades competentes si fuera necesario.

Lo que destacamos en el presente estudio es que esa comunicación llegue especialmente al personal universitario (PDI y PAS), pues es este el que, ante una situación de violencia de género que este viviendo la estudiante, será el que tenga que tomar acciones. Por eso, se desarrollan propuestas como las jornadas de puertas abiertas para el profesorado que desee informarse sobre violencia de género, realización de videoconferencias que el personal pueda ver cuando tenga tiempo, realización de pequeños cuestionarios para comprobar que la información ha llegado adecuadamente una vez finalizada la conferencia, realización de cartelera, vídeos, imágenes que den difusión y concienciación sobre la problemática.

La Universidad tiene una gran capacidad en influir en las futuras generaciones. La UMH, en especial, en el curso 2020/2021 acogió a 14.174 estudiantes (Universidad Miguel Hernández, 2022), es por esto por lo que debe posicionarse y contribuir a que el estudiantado tenga un mayor conocimiento sobre violencia de género, y sobre todo, dotar al personal de las medidas necesarias para que sean capaces de captar una posible situación de violencia de género y poder actuar de la mejor forma posible para la víctima.



## **VII. BIBLIOGRAFÍA**

Aguilar Rodenas, C., Alonso Ortega, M., Melgar Alcatud, P., & Molina Roldan, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, 85-94.

Benson, D., & Thomson, G. (1982). *Sexual Harassment on a University Campus: The Confluence of Authority Relations, Sexual Interest and Gender Stratification*.

Burgues, A., Oliver, E., Redondo, G., & Serrano, M. (2006). *Universidad de Barcelona. XI Conferencia de Sociología de la Educación. Grupo de Trabajo: Género y Educación*. Obtenido de Dialnet.

Capriotti, P. (1998). La Comunicación Interna. *Reporte C&D - Capacitación y Desarrollo*, 13, 5-7.

Cardozo, L. (9 de abril de 2021). *ZENVIA*. Obtenido de: La importancia de la comunicación interna y tips para aplicar mejor la estrategia en tu empresa.

Columbia University. (18 de Julio de 2018). *Columbia Global Centers*. Obtenido de <https://globalcenters.columbia.edu/events/politicas-de-la-universidad-de-columbia-en-materia-de-violencia-de-genero-acoso-sexual-y-0>

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. (2018). *Informe de Seguimiento. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2017-2020*.

Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad. (2020). *Informe Final de Evaluación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2017-2020*.

Constitución Española. (1978). Artículo 9.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. (1994). *Naciones Unidas*.

Delegación del Gobierno frente a la Violencia de Género. (2022). *Principales cifras de la violencia sobre las mujeres en España*. Obtenido de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>

Europa Press. (8 de abril de 2022). *Violencia de Género - Datos y Estadística*. Obtenido de EpData: <https://www.epdata.es/datos/violencia-genero-estadisticas-ultima-victima/109/espana/106>

Franch, A. V. (2008). *Normativa sobre estudios de Género y Universidad*. (U. d. Mujer, Ed.)

Guzman Paz, V. (2012). *Comunicación Organizacional*. (M. E. Buendía López, Ed.) México: Red Tercer Milenio.

Larena Fernandez, R., & Molina Roldan, S. (2010). VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES: INVESTIGACIONES Y MEDIDAS PARA PREVENIRLA . *Revista de Investigaciones en intervención social*, 202 - 219.

Larena, R., & Molina Roldan, S. (2010). *VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES: INVESTIGACIONES Y MEDIDAS PARA PREVENIRLA*. Obtenido de Trabajo Social Global-Global Social Work: <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v1i2.911>

Ley Orgánica 1/2004, d. 2. (2004).

Ley Orgánica 3/2007, d. 2. (2007).

Merma-Molina, G., Gavilian-Martin, D., & Hernandez-Amoros, M. (21 de abril de 2021). La integración del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 en la docencia de las universidades españolas. Revisión sistemática. (U. d. Cuba), Ed.) 154: 49-75.

Ministerio de Educación. (2010). *Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario*. Recuperado el 2022

Muñiz González, R. (2020). *Marketing Siglo XXI*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.

ONU. (2019). Obtenido de La Agenda para el Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

ONU. (2021). *un.org*. Obtenido de <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

ONU. (febrero de 2022). Obtenido de ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

ONU. (2022). Obtenido de Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Rodriguez, E., Calderon, D., Kuric, S., & Sanmartin, A. (2021). *Centro Reina Sofía*. Recuperado el 2022, de Barómetro Juventud y Género 2021: <https://www.adolescenciayjuventud.org/publicacion/barometro-juventud-genero-2021/>

RUIGEU. (2022). *Banco de Buenas Prácticas en Igualdad*.

RUIGEU. (2022). *¿Qué es la Red?* Obtenido de <https://www.uv.es/ruigeu/es/red/-es-red.html>

Sachdeva, N., & Wong, R. (2015). *Gender Mainstreaming in Learning for Sustainable Development*.

Secretaría General Universidad Miguel Hernández de Elche. (2022). *Acuerdo de aprobación de la prórroga del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2017- 2020 de la Universitat Miguel Hernández*.

Straus, M. A. (1 de Julio de 2004). Prevalence of Violence Against Dating Partners by Male and Female University Students Worldwide.

Unidad de Igualdad. (2020). *Universidad Miguel Hernández de Elche*.

Universia. (28 de marzo de 2020). Obtenido de ¿Con cuántos años se puede acceder a la Universidad en España?: <https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/cuantos-anos-se-puede-acceder-universidad-espana-1156830.html>

Universidad de León. (2020). *Personal Docente e Investigador (PDI)*. Obtenido de <https://www.unileon.es/personal/pdi>

Universidad Miguel Hernández. (2021). *Radio UMH*. Obtenido de <https://radio.umh.es/2021/10/29/la-importancia-de-la-igualdad-en-el-ambito-local-en-iguales-pero-diferentes-29-de-octubre-de-2021/>

Universidad Miguel Hernández. (2022). Obtenido de La UMH en Cifras: [https://www.umh.es/contenido/Universidad/:cifras\\_umh/datos\\_es.html](https://www.umh.es/contenido/Universidad/:cifras_umh/datos_es.html)

Universidad Miguel Hernández. (2022). *Radio UMH*. Obtenido de <https://radio.umh.es/presentacion/>

Universidad Miguel Hernández. (2022). *UMH Televisión*. Obtenido de <https://umhtv.umh.es/>

Universidad Miguel Hernández de Elche. (2011). *Estructura operativa. Organigrama y Órganos de Gobierno*. Obtenido de <http://rsu.umh.es/2010-2011/RSUMH2010-2011/CONTENIDO/estructura%20operativa.html>

Universidad Miguel Hernández de Elche. (2020). *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2017-2020*. Obtenido de Igualdad UMH.

Universidad Miguel Hernández de Elche. (2021). *AyudaCampusUMH*. Obtenido de <https://ayudacampus.umh.es/anuncios/>

Universidad Miguel Hernández de Elche. (2021). *Manual de Acogida*. Obtenido de <https://serviciopas.umh.es/files/2021/07/MANUAL-DE-ACOGIDA.pdf>

Universidad Miguel Hernández de Elche. (29 de octubre de 2021). *Servicio de Personal de Administración y Servicios*. Obtenido de <https://serviciopas.umh.es/unidad-pas/>

Universidad Miguel Hernández de Elche. (2022). *Unidad de Igualdad*. Recuperado el 2022, de <https://igualdad.umh.es/>

Universidad Miguel Hernández. (s.f.). *UniverSede*. Obtenido de Sede Electrónica de la UMH: <https://sede.umh.es/>

Valls Carol, R., Torrego Egido, L., Colas Bravo, P., & Ruiz Eugenio, L. (2009). Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y prevención. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 41-57. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/36700/PrevencionDeLaViolenciaDeGeneroEnLasUniversidades.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Verge Mestre, T., & Cabruja Ubach, T. (2017). *La perspectiva de gènere en la docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de future*. Valencia: Xarxa Vives.

Xarxa Vives d'Universitats. (2021). *Igualtar de Gènere*. Obtenido de <https://www.vives.org/programes/igualtat-genere/>

Xarxa Vives d'Universitats. (2021). *Igualtat de Gènere*. Obtenido de <https://www.vives.org/programes/publicacions/publicacions-xarxa-vives/descarrega-de-les-publicacions/>

Xarxa Vives d'Universitats. (2021). *Informe: La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs*. Obtenido de <https://www3.vives.org/publicacions/arxius/pu13.pdf>

Xarxa Vives d'Universitats. (2021). *Vives.org*.



## VIII. ANEXOS.

### ANEXO 1:

# LA UNIVERSIDAD Y LOS GRADOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Asesinato  
Violación  
Amenazas de muerte  
Violencia física  
Sextorsión ✨  
Persecución  
Amenazas  
Meter mano  
Empujones  
Chantaje  
Stalkear ✨  
Destrucción de objetos personales  
Ciberacoso ✨  
Control RRSS  
Revisión del móvil  
Insultos  
Gritos  
Ridiculización  
Culpabilización  
Ley del hielo ✨  
Bromas hirientes

**SEXTORSIÓN**  
Amenaza o chantaje que implica la distribución pública de contenido sexual de la víctima a través de medios tecnológicos y redes sociales

**STALKEAR**  
Control de la víctima a través de sus redes sociales, dominio de sus rutinas y entorno

**LEY DE HIELO**  
Forma de castigo emocional que se ejerce a través del silencio y la indiferencia de forma consciente.

Financiada por:  
 **UNI D IGUALDAD**  
UNIVERSIDAD Miguel Hernández

 **Cátedra clínica jurídica**  
**UNIVERSITAS Miguel Hernández**

ESCANEA EL QR PARA SABER MÁS SOBRE LOS TÉRMINOS MARCADOS EN EL TERMÓMETRO

Trabajo realizado por las estudiantes Ana M<sup>a</sup> Bernabéu Perrote, Paula Balz García y Raquel M. Pazo Fernández, bajo la tutoría de las profesoras Olga Fuentes Soriano y Patricia Arribas Piteira.

ANEXO 2:

# LA UNIVERSIDAD Y LOS GRADOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Asesinato  
Violación  
Amenazas de muerte  
Violencia física  
Sextorsión ☀  
Persecución  
Amenazas  
Meter mano  
Empujones  
Chantaje  
Stalkear ☀  
Destrucción de objetos personales  
Ciberacoso ☀  
Control RRSS  
Revisión del móvil  
Insultos  
Gritos  
Ridiculización  
Culpabilización  
Ley del hielo ☀  
Bromas hirientes

☀ ESCANEA EL QR PARA SABER MÁS SOBRE LOS TÉRMINOS MARCADOS EN EL TERMÓMETRO

## SEXTORSIÓN

Amenaza o chantaje que implica la distribución pública de contenido sexual de la víctima a través de medios tecnológicos y redes sociales

## STALKEAR

Control de la víctima a través de sus redes sociales, dominio de sus rutinas y entorno

## LEY DE HIELO

Forma de castigo emocional que se ejerce a través del silencio y la indiferencia de forma consciente.

**Cátedra clínica jurídica**  
**UNIVERSITAT Miguel Hernández**

Financiado por:

**UNI D IGUALDAD**  
UNIVERSITAT Miguel Hernández

Trabajo realizado por las estudiantes Ana M<sup>o</sup> Bernabeu Parreño, Paula Boix García y Rocío M. Pozo Tomás; bajo la tutoría de las profesoras Olga Fuentes Soriano y Paloma Arrabal Platero.

## ANEXO 3:



### Jornada

### **“8M, Día Internacional de la Mujer, AVANZANDO EN IGUALDAD”**

Sala de Grados del edificio Arenals

**10.15-10.30 horas: Inauguración** de la jornada. A cargo de Carmen Victoria Escolano Asensi. Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.

**10.30-11.30 horas: ¿Qué es la violencia de género? La perspectiva desde el Centro Mujer 24 horas**

Beatriz Ortiz Hernández. Trabajadora Social.

Mariola Navarro Tomás. Psicóloga.

Presenta y modera: Sara Moreno Tejada. Vicedecana del Grado en Derecho Semipresencial. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.

**11.30-12.00 horas: Los derechos de la mujer como víctima**

Concepción Santos. Abogada de la Oficina de Atención a las víctimas. Juzgados de Elche.

Presenta y modera: M<sup>a</sup> del Carmen Ortiz del Valle. Vicedecana de Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.

**12.00-12.30 horas: descanso.** Lectura del manifiesto a cargo del Excelentísimo Sr. Rector Magnífico Juan José Ruiz Martínez.

**12.30-13.30 horas: La UMH con la protección de la mujer**

- La unidad de igualdad.

María José Alarcón García. Directora de la Unidad de Igualdad. Presentación de los protocolos de acoso laboral y sexual UMH.

- El estudio de la violencia de género. Un grupo de trabajo en la Clínica jurídica.

Olga Fuentes Soriano, catedrática de Derecho procesal y directora del grupo de trabajo, Rocío María Pozo Tomas, Paula Boix García y Ana María Bernabéu Parreño, estudiantes integrantes del grupo de trabajo.

Presenta y modera: Rosario Carmona Paredes. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Secretaria de la Clínica Jurídica.

**13.30 horas: Clausura.** A cargo de María José Alarcón García. Directora de la Unidad de Igualdad.

Inscripción en <https://forms.gle/eF8H4SuBpyvJQMwk6>.

Con la asistencia recibirá certificado de asistencia.

Organiza: Paloma Arrabal Platero, coordinadora de Área para la Proyección de Grado en Derecho. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.

Colaboran:





## ANEXO 4:



### PROGRAMA DEFINITIVO VII PROCESSULUS.

19 y 20 de mayo 2022

Salón de Grados Edificio Arenals. Universidad Miguel Hernández.

#### Jueves 19 de mayo de 2022

15.30-16.00 horas. Entrega de acreditaciones

16.00-16:30 horas. INAUGURACIÓN Congreso Internacional VII PROCESSULUS: encuentro de jóvenes investigadores en Derecho procesal

- José Antonio Pérez Juan. Director del Departamento de Ciencia Jurídica. UMH
- Olga Fuentes Soriano. Catedrática de Derecho procesal. UMH
- Paloma Arrabal Platero. Profesora Ayudante Doctora de Derecho procesal. UMH. Directora académica del VII PROCESSULUS: ENCUENTRO DE JÓVENES INVESTIGADORES EN DERECHO PROCESAL
- Jesús Conde Fuentes. Profesor Contratado Doctor. Universidad de Extremadura. Coordinador del comité organizador del VII PROCESSULUS: ENCUENTRO DE JÓVENES INVESTIGADORES EN DERECHO PROCESAL

16.30- 20:00 horas. **Mesa redonda: Los nuevos retos del enjuiciamiento penal**  
**CONFERENCIANTE Y PADRINO: José María Asencio Mellado. Catedrático de Derecho procesal. Universidad de Alicante.**

Defensa de ponencias seleccionadas:

1. Federico Bueno de Mata. “Hacia una justicia penal orientada al dato: especial referencia al tratamiento procesal de los delitos de odio”
2. Ana Neira Pena. “Terminación por razones de oportunidad en el ALECRim. Ubi est iudicialis potestas?”
3. Ana María Vicario Pérez. “La instrucción por los fiscales europeos delegados en los procesos penales contra personas jurídicas ¿una oportunidad perdida para conformar un verdadero proceso penal para las entidades?”
4. Irene Yáñez García-Bernalt “Justicia restaurativa y reparación de la víctima. Una cuestión impostergable”
5. David Eleuterio Balbuena Pérez “La prisión preventiva en el contexto latinoamericano: la regulación hondureña como paradigma”
6. Christa M. Madrid Boquín. “El delito de trata cometido por empresas: ¿dónde están las condenas? Problemática en la instrucción y acusación de las personas jurídicas”
7. Elisabet Cueto Santa Eugenia. “Fiscal instructor: ¿es el proceso de menores un ejemplo?”

(Pausa-café)

8. Ana María Barba Fernández. “La ausencia de plazo máximo en la instrucción del proceso penal de menores”
9. Sonia Rebollo Revesado. “Cuestiones procesales de interés sobre la integración del acta de reparación (mediación) en el proceso penal”

---

Toda la información en <http://processulus.edu.umh.es/>. Puede contactar con la organización en el correo [processulus@gmail.com](mailto:processulus@gmail.com). Organiza el área de Derecho procesal de la UMH. Colaboran: la Asociación de Profesores de Derecho procesal de las Universidades Españolas (APDPUE), la Fundación Serra Domínguez el Departamento de Ciencia Jurídica y la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche de la UMH y el Departamento de Derecho Procesal y Mercantil de la Universidad de Alicante.

# VII PROCESSULUS

ENCUENTRO DE JÓVENES INVESTIGADORES EN DERECHO PROCESAL

10. Pedro Pablo Pulido Manuz. "Las medidas cautelares en el proceso penal contra las personas jurídicas. ¿Numerus clausus?"
11. Diana Marrero Guanche. "La persona perjudicada en los delitos contra el medioambiente"
12. Isabel Mico Forte. "La Acción Popular, un instrumento procesal imprescindible para la defensa del ecosistema Mar Menor como sujeto con personalidad jurídica propia"
13. Selena Tierno Barrios. "Eficacia, celeridad y oportunidad en el proceso penal: reflexiones en torno al proceso por aceptación de decreto"
14. Máximo José Pertusa Guillén. "El control de la duración de la investigación en el Anteproyecto de Ley de Enjuiciamiento Criminal de 2020"

## **Viernes 20 de mayo de 2022**

09:30 – 11:30 horas. **Mesa redonda: Eficacia, celeridad y resultados**

**CONFERENCIANTE Y PADRINO: Giovanni Priori. Profesor Derecho procesal civil.**

**Pontificia Universidad Católica del Perú.**

Defensa de ponencias seleccionadas:

1. José Caro Catalán "La justicia endoasociativa en la jurisprudencia del Tribunal Supremo"
2. Antonio José Vélez Toro. "La estructura del juicio verbal según el Proyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del servicio público de Justicia"
3. Ángel Santiago Tomás Pla. "La acumulación de la acción civil al procedimiento penal en curso: efectos y posibilidades"
4. Mario Neupavert Alzola. "Macroprocesos por corrupción: problemáticas en cuanto a la celeridad del proceso"
5. Jesús del Águila Martínez. "La evolución de los Medios Adecuados de Solución de Controversias tras el Anteproyecto de Ley de Eficiencia Procesal"
6. Rubén López Picó. "La notificación de la convocatoria de la subasta judicial en el Proyecto de Ley de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia: un problema al fin resuelto"
7. Belén Hernández Moura. "Justicia penal negociada y capacidad procesal en el Anteproyecto de Ley de Enjuiciamiento Criminal de 2021"

11:30-12:00 horas. PAUSA CAFÉ

12:00 – 14:30 horas. Mesa redonda: **Cuestiones procesales actuales**

**CONFERENCIANTE Y MADRINA: Yolanda Doig Díaz. Profesora Titular de Derecho procesal. Universidad de Castilla La Mancha.**

Defensa de ponencias seleccionadas:

1. Gregorio Serrano Hoyo. "Mediación, arbitraje y proceso en conflictos entre abogados y clientes-consumidores: algunas cuestiones procesales actuales y futuras"
2. Nerea Yugueros Prieto. "Legitimación ambiental en el orden jurisdiccional penal: nuevos retos"

Toda la información en <http://processulus.edu.umh.es/>. Puede contactar con la organización en el correo [processulus@gmail.com](mailto:processulus@gmail.com). Organiza el área de Derecho procesal de la UMH. Colaboran: la Asociación de Profesores de Derecho procesal de las Universidades Españolas (APDPUE), la Fundación Serra Dominguez del Departamento de Ciencia Jurídica y la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche de la UMH y el Departamento de Derecho Procesal y Mercantil de la Universidad de Alicante.

# VII PROCESSULUS

ENCUENTRO DE JÓVENES INVESTIGADORES EN DERECHO PROCESAL

3. Andrea Jamaro Lorenzo. "Algunas consideraciones acerca de la cadena de custodia en el ámbito extrapenal"
4. Ana Rodríguez Álvarez. "Artemisia gentileschi: lecciones procesales barrocas para la era del #METOO"
5. Xenia Fuguet Carles. "El acceso a las fuentes de prueba: análisis de algunas cuestiones procesales controvertidas en los procedimientos de reclamación de daños por infracciones *antitrust*"
6. Jessica Naranjo Rodríguez. "La revisión de las sentencias firmes de incapacitación para su adaptación a la nueva regulación de los procesos sobre la adopción de medidas judiciales de apoyo a personas con discapacidad"
7. Sandra Jiménez Arroyo. "Un análisis de la incorporación al plenario del testimonio obtenido en la instrucción"
8. Amara García Adán. "Perspectiva de género, violencia sexual y máximas de experiencia"
9. Jaime Criado Enguix. "Whistleblowing y proceso penal: una lectura desde las garantías procesales"
10. Rocío María Pozo Tomas, Paula Boix García y Ana María Bernabéu Parreño. "El estudio de la violencia de género"

14:30 - 17: 00 horas. PAUSA COMIDA

17:00 – 19:00 horas. Mesa redonda: **Desafíos de la Justicia en la sociedad digitalizada**  
**CONFERENCIANTE Y PADRINO: Jordi Nieva Fenoll. Catedrático de Derecho procesal. Universidad de Barcelona.**

Defensa de ponencias seleccionadas:

1. Jesús Conde Fuentes. "La figura del juez-robot a debate"
2. David Soto Díaz. "Garantías del uso de mecanismos de decisión individual automatizado en el proceso penal"
3. Paulo Ramón Suárez Xavier. "Justicia Predictiva y Cultura de Paz: el camino para la eficiencia de los MASC"
4. Silvia Badiola Coca. "Los sistemas de rastreo de delitos y su aplicación en el proceso penal"
5. Giulia Cascone. "Emotional Biometrics: a preliminary analysis of critical aspects and perspectives concerning the use of the last AI frontier in criminal procedure"

19:00 – 19:30 horas. PAUSA CAFÉ

19:30 – 20:00 horas. Entrega del premio a la mejor comunicación por parte de PROCESSULUS: ASOCIACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES EN DERECHO PROCESAL y elección de nuevas sedes PROCESSULUS.

20.00 horas. Clausura del Congreso Internacional VII PROCESSULUS: ENCUENTRO DE JÓVENES INVESTIGADORES

Toda la información en <http://processulus.edu.umh.es/>. Puede contactar con la organización en el correo [processulus@gmail.com](mailto:processulus@gmail.com). Organiza el área de Derecho procesal de la UMH. Colaboran: la Asociación de Profesores de Derecho procesal de las Universidades Españolas (APDPUE), la Fundación Serra Domínguez el Departamento de Ciencia Jurídica y la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche de la UMH y el Departamento de Derecho Procesal y Mercantil de la Universidad de Alicante.