

I.2.4. Acuerdo 4/CG de 13-11-20 por el que se aprueba la creación de la Unidad de Equidad, Convivencia y no Discriminación.

Unidad de Equidad, Convivencia y No Discriminación

El presente documento ha sido elaborado por la Comisión Asesora de Equidad Convivencia y No Discriminación de la Universidad Autónoma de Madrid.

Los integrantes de la misma son:

- **Margarita Alfaro Amieiro**, Vicerrectora de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura
- **Lis Paula San Miguel Pradera**, Vicerrectora de Estudiantes y Empleabilidad
- **Cecilia Simón Rueda**, Delegada del Rector para Atención a la Diversidad
- **Carmen Pérez Carrasco**, Directora del Área de Calidad y Responsabilidad Social
- **Liliana Suarez Navaz**, Directora del Instituto Universitario de Investigación sobre Migraciones, Etnicidad y Desarrollo Social (IMEDES)
- **Carlos Giménez Romero**, Director del Instituto de Derechos Humanos, Democracia Cultura de Paz y No Violencia (DEMOS-PAZ)
- **Carmen Fernández Montraveta**, Directora de la Unidad de Igualdad de Género
- **Silvia Arias Careaga**, Directora de la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación
- **Manuel Álvaro Dueñas**, Decano de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación
- **Gerardo Echeíta Sarrionandia**, Profesor Titular en el Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Facultad de Psicología
- **Eva Acedo Rueda**, Técnica de Apoyo del Área de Atención a la Discapacidad de la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación
- **Magdalena Herrera Soto**, en representación del Consejo de Estudiantes
- **Mercedes Fernández Cebrián** 'Atención a la Diversidad' Secretaria de la Comisión

1. Antecedentes

En el marco de una creciente toma de conciencia sobre la responsabilidad y obligación de la Universidad de responder con equidad a la diversidad del conjunto de integrantes de la comunidad universitaria, tanto de su estudiantado como de su personal docente e investigador y personal de administración y servicios, es necesario plantearse la necesidad de desarrollar políticas encaminadas tanto a *repensar* como a *reforzar* su planificación estratégica en materia de equidad, inclusión, convivencia y no-discriminación. Todo ello conforme a los indicadores de calidad y reconocimiento de la excelencia de la institución universitaria, y en la línea de tendencias y compromisos nacionales e internacionales insoslayables, como se pone de manifiesto en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas (ver, por ejemplo, los Objetivos 4, 8, 10 o 16).

Este propósito, además, responde al *derecho* de todas las personas a educarse y convivir en entornos inclusivos y justos que, como tales, consideren la diversidad existente como un valor. Todo ello supone, además de reconocer esta realidad, emprender *políticas de afirmación positiva* en esta dirección, al

objeto de prevenir, minimizar o paliar en su caso, las situaciones de discriminación contrarias a dicha visión y valores. Ello es, por otra parte, un elemento consustancial a la responsabilidad social de la Universidad. Por otro lado, la lucha contra la discriminación es un principio básico del *Código Ético* de la misma.

Desde la consideración de que esta visión y valores son elementos constitutivos de la excelencia en la institución universitaria, en el *Plan Estratégico 2025 de la UAM* se recoge en su Misión “el propósito de constituir una universidad sostenible, comprometida con la igualdad de género y la diversidad, y socialmente responsable.” (p.18). Asimismo, en su Área Estratégica sobre *Compromiso social y sostenibilidad* se recoge, entre sus líneas de actuación, una referida a “Atención a la diversidad y la inclusión”, y se señala que “Las nociones de diversidad e inclusión se nos proponen como nuevos ejes en el establecimiento de un modelo de universidad y sociedad que se abre a las exigencias de una ciudadanía plural” (p.25). Lo anterior implica, por parte de la UAM, plantearse cómo responder con mayor eficiencia y eficacia a estos desafíos, entendidos como un tema transversal desde una óptica institucional. Es, en definitiva, una responsabilidad de toda la Universidad.

Esta constatación llevó al Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura en el marco del Grupo de Diversidad de la CRUE y a la luz de los ODS, a organizar en la UAM el *I Encuentro Interuniversitario avanzando hacia Universidades más Inclusivas* en junio de 2019 cuyas conclusiones se han asumido en la propuesta que aquí se presenta. Con la finalidad de avanzar en el propósito mencionado anteriormente, desde el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura se promovió la creación de una Comisión Asesora de Equidad, Convivencia y No Discriminación en la UAM en junio de 2019 al objeto de avanzar en esta pretensión y propone la creación de una nueva Unidad en la UAM cuyos objetivos se presentan en el siguiente apartado.

Asimismo, la UAM ya cuenta con muchos servicios, oficinas, institutos y grupos de investigación multidisciplinares, así como una Delegada de Atención a la Diversidad (dependiente Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura) desde 2015 entre cuyos objetivos se encuentra dar una respuesta adecuada a la diversidad de personas y colectivos que conforman la Universidad. En este contexto, se llevó a cabo el proyecto *Diversidad* en la convocatoria del Campus de Excelencia Internacional UAM/CSIC (2016-2018) y se dedicó un apartado a promover iniciativas relacionadas con el desarrollo de un Plan de Acción integral a la Discapacidad. En el mismo se incluyeron acciones encaminadas a mejorar la Accesibilidad Universal y el Diseño para Todos, acciones de Sensibilización, difusión e información a la comunidad universitaria en torno a los principios de Educación Inclusiva, Accesibilidad Universal y Diseño para Todos. Aspectos todos ellos que han sido antecedentes de propuestas que la UAM está consolidando en este momento.

Por otro lado, sin olvidar que son muchas las iniciativas que se llevan a cabo en Facultades y en la Escuela Politécnica Superior, como muestra de este compromiso por parte de la Universidad, también se han llevado a cabo hasta el momento cuatro jornadas bajo la denominación de “Construyendo una Universidad Inclusiva”; este año se celebrará la quinta edición en las que se han abordado de manera transversal temas de género, discapacidad, capacidad e inclusión con agentes internos y externos a la

UAM. Igualmente, la UAM inició hace más de dos años un programa de apoyo al estudiantado refugiado o en petición de asilo que garantiza la continuidad o inicio de sus estudios universitarios, y ha participado activamente en la acogida de mujeres africanas dentro del Convenio “Mujeres por África” con el objetivo de fortalecer su formación a nivel de postgrado.

2. Señas de identidad de la Unidad de Equidad, Convivencia y No Discriminación: Ejes y Objetivos

2.1. Ejes que la fundamentan: Equidad, Convivencia y No Discriminación

Los objetivos de esta nueva unidad giran en torno a tres ejes interrelacionados: equidad, convivencia y no-discriminación. A continuación, a efectos de contextualizar los objetivos generales de este nuevo espacio, se delimita el significado de estos ejes.

a) Equidad

La **equidad** es un **principio y una praxis** fundamental entre quienes orientan la planificación y el desarrollo de la educación superior en la UAM. Se trata de un *principio transversal* que debe permear el conjunto de elementos, procesos educativos, servicios y dispositivos que la UAM despliega para el cumplimiento de sus funciones educativas y que, por lo tanto, se aprecia y encarna en las políticas y prácticas de la institución.

Como **principio** señala la articulación justa de un conjunto de *valores y actitudes* que van a dar sentido, motivar, guiar y sostener la cultura y la política educativa de la institución. Entre los *valores* que la nutren está, en primer lugar, *el reconocimiento de la igual dignidad* de todos los seres humanos (a estos efectos, de todos los integrantes de la comunidad educativa universitaria), al amparo de los derechos fundamentales que toda la ciudadanía debería disfrutar por igual. También muestra el *respeto a la diversidad*, ya sea con relación al género u orientación afectiva sexual, o bien sea con relación a nuestra condición social, lugar de procedencia o estatus de ciudadanía (migrante, refugiado, asilado) entre otros elementos diferenciadores. Es un principio fundamental para la consolidación de una *cultura de convivencia en paz*, respeto y tolerancia, que hace del diálogo y la resolución pacífica de conflictos el *modus operandi* de relación de quienes conforman la UAM.

También se refiere al compromiso con la acción benefactora y el cuidado de todas las personas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad. Por ello se nutre de una *actitud de reflexión* constante y *prevención* ante las situaciones de discriminación y privilegio, así como ante la violencia, el maltrato, la intolerancia, el abuso de poder (en cualquier de sus posibles manifestaciones) o ante el menosprecio o marginación.

Como **praxis**, la equidad, se traduce en políticas y prácticas, tanto preventivas como compensatorias y de afirmación positiva, que se afanan por asegurar que el conjunto de integrantes de la comunidad universitaria y muy en particular el estudiantado, *independientemente de sus condiciones personales, sociales o de otro tipo*, tengan oportunidades equiparables para:

- *Acceder* a los estudios universitarios (grado, posgrado y formación continua) de su elección, *permanecer* en los mismos, *promocionar* y *aprovecharlos* (aprender) con un rendimiento óptimo a la vez que ajustado a sus intereses, motivaciones y capacidades, así como para *consolidar las competencias* que les permitan una transición de calidad a la vida profesional y social elegida.
- *Sentir reconocimiento*, con independencia de las circunstancias personales, sin temor a mostrarse tal cual uno es, pudiendo *sentirse parte* de distintos grupos donde poder construir y *mantener relaciones sociales positivas*, así como *participar* y *tomar parte* en aquellas decisiones que les afecten, y en la vida académica y social de la Universidad en su conjunto.

Entre las políticas y prácticas referidas, que pueden y deben adoptar distintos formatos y que son de aplicación diferencial según las circunstancias de cada cual, cabe destacar las siguientes:

- *Becas y ayudas* al estudio, la movilidad y la vivienda para estudiantado en desventaja por distintas razones.
- Refuerzo de la coordinación con los centros de educación secundaria para *mejorar la orientación académica y la acción tutorial del estudiantado*, una vez en la Universidad, a los efectos de paliar, entre otras, las situaciones de abandono o insatisfacción con los estudios que pudieran elegir.
- *Mejora constante de las condiciones de accesibilidad* física, sensorial y cognitiva de dispositivos, plataformas, edificios, servicios y campus.
- *Promoción* de acciones de formación y asesoramiento al profesorado para que incorpore progresivamente a sus prácticas de enseñanza los principios y pautas relativas al *Diseño Universal para el Aprendizaje* de forma que tenga cabida *una enseñanza y un aprendizaje lo más personalizado* posible.
- Desarrollo de *campañas de comunicación* sobre igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad.
- *Diseño, implementación y evaluación de planes de formación* sobre equidad y convivencia para los distintos estamentos de la universidad (PDI, PAS, *Estudiantado*).
- *Diseño de planes de acceso dirigidas a colectivos en situación de vulnerabilidad* o estudiantado extranjero en situación de asilo y refugio.
- *Promoción de medidas de acción afirmativa* para paliar o compensar desigualdades de origen (reserva de plazas o bonificación en baremos por criterios de equidad).
- Establecimiento de *protocolos de actuación frente al acoso o maltrato* de cualquier tipo.
- Implementación de *indicadores, planes de seguimiento, evaluación y mejora* de y sobre las políticas en materia de equidad descritas u otras que pudieran o debieran instalarse en la Universidad.
- Análisis de los grupos de interés y sus expectativas y necesidades ante la creación de esta unidad y el despliegue de sus actividades.
- Elaboración de un Plan de Acción que contenga: grupos de interés, partes interesadas, evaluación de la situación de la que partimos, acciones y objetivos que se proponen, indicadores y metodología para la evaluación y seguimiento.

b) Convivencia

En la Convivencia se produce una relación respetuosa y positiva mientras que, en sus opuestos, Coexistencia y Hostilidad, apenas hay relación, bien se comparte un determinado espacio y tiempo sin apenas relación, bien la relación está cargada de agresión y negatividad, respectivamente. Partiendo de ese planteamiento y marco conceptual a los campus y comunidades universitarias, puede establecerse que una Universidad es una institución y un espacio de convivencia, cuando las relaciones habituales entre sus integrantes están basadas en:

- Actitudes de apertura e inclusión.
- Cumplimiento, y constante adecuación, de las normativas que gobiernan la Universidad.
- Valores de respeto y tolerancia, responsabilidad, ayuda mutua y solidaridad.
- Política de comunicación académica, social e intercultural.
- Gestión positiva y preventiva de la conflictividad, si fuera necesario, mediante metodologías participativas de resolución de conflictos, como la mediación.
- Identidad y pertenencia compartida como integrantes activos de dicha Universidad.

c) No discriminación

El principio *de no discriminación* es necesario para salvaguardar la equidad formal y para fomentar la convivencia. La carta de los Derechos Humanos de 1948 y más tarde el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales establecieron la necesidad de prohibir la discriminación como acción necesaria para amparar un trato equitativo a todas las personas en las múltiples esferas de la vida cotidiana, salud, educación, vivienda, servicios sociales y, en general, acceso a los bienes públicos. Discriminar a una persona o a un grupo de personas por motivos de raza, color, sexo, funcionamiento, salud, nacionalidad, idioma, religión, origen social, u orientación sexual es ilegal, no ético y contrario a los principios de equidad y convivencia democrática.

La discriminación se muestra de manera abierta con agresiones físicas o psicológicas o delitos de odio, pero muchas veces no es visible. Las discriminaciones son a veces invisibles, difíciles de probar: minúsculos actos de odio, repulsa, exclusión, segregación, menosprecio, marginación o meramente una distinción no deseada. Pueden ser graves delitos castigables en tribunales penales nacionales o internacionales, pero también ser expresiones sutiles y cotidianas, actitudes o comportamientos educados aparentemente, pero que perpetúan desigualdades por motivos sociales, sexuales etnoraciales, religiosos, o de cualquier otro tipo. Y que generan sufrimiento y humillación, impidiendo el desarrollo particular y/o colectivo de muchas personas.

El principio de no discriminación perdura por la facilidad con que las personas conviven con el trato desigual. La Universidad es un lugar estratégico para impulsar acciones antidiscriminatorias. La primera es crear espacios y procesos de aprendizaje inclusivos, que garanticen la convivencia de múltiples diferencias en igualdad de condiciones. Esto significa potenciar la formación transversal en derechos

humanos y no discriminación, en el valor de la diversidad y la diferencia, así como la visibilización y reconocimiento de los esfuerzos realizados en la comunidad universitaria hacia esta meta.

2.2. Objetivos generales

Los objetivos generales que guiarán las actuaciones de esta Unidad serán:

1. Crear un espacio de encuentro y sinergia en la Universidad, que favorezca la implicación de forma transversal de diferentes colectivos y servicios de la UAM en torno a los citados ejes.
2. Identificar barreras existentes en diferentes planos de la vida universitaria que limitan la equidad, dificultan la convivencia y conducen a situaciones de discriminación en la misma.
3. Proponer e impulsar a través de los acuerdos pertinentes acciones, planes/programas y en su caso estudios, encaminados a mejorar la equidad, la convivencia y prevenir la discriminación en la UAM.
4. Reforzar los espacios de coordinación de quienes trabajan por la igualdad y la convivencia positiva y que, además, promuevan la equidad de forma activa.
5. Construir un espacio participativo en el que se escuchen las voces de quienes integran la comunidad universitaria en torno a los contenidos y acciones que dan sentido y concretan los ejes establecidos.
6. Identificar y aprovechar los recursos y fortalezas existentes en la UAM por parte de los diferentes colectivos y servicios en materia de equidad, inclusión convivencia y no discriminación, poniendo en valor lo que ya se hace en la UAM, mejorando cuando proceda la coordinación de estos y activando estrategias innovadoras y creativas al respecto
7. Construir alianzas con entidades externas a la UAM que compartan los principios vertebradores expuestos.
8. Contribuir a que la equidad, la convivencia y la no discriminación sean asumidas como seña de identidad de la UAM por todos sus integrantes.

3. Estructura de la Unidad¹

En la medida que los objetivos que se proponen implican de forma transversal a los diferentes colectivos y servicios de la UAM, el organigrama de esta Unidad, dependiente del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Responsabilidad Social y Cultura, se configura como un espacio con capacidad de interlocución que motive y facilite las relaciones mutuas entre los diferentes servicios, personas o recursos vinculados al mismo, respetando en todo caso, su autonomía de acción y las iniciativas que les sean propias. La Unidad trabajará en estrecha colaboración con el Área de Calidad, Responsabilidad Social, dependiente del mismo Vicerrectorado.

¹ La estructura de la Unidad responde a la modificación de RPT aprobada en Consejo de Gobierno de 16 de julio 2020 con la adscripción orgánica a Gerencia-Área de Calidad y Responsabilidad Social.



Asimismo, la Unidad contará con la colaboración de la Comisión Asesora de Equidad, Convivencia y No Discriminación, cuyos integrantes, a la fecha de esta propuesta y sin demérito de que pudieran incorporarse otros nuevos, son: el Vicerrectorado de Estudiantes, el Área de Calidad y Responsabilidad Social; la Unidad de Igualdad de Género; la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación (área de Atención a la Discapacidad); el Instituto de investigación IMEDES; el Instituto de investigación DEMOSPAZ, el Consejo de Estudiantes, así como otras personas del cuerpo de decanos o decanas y profesorado. A los efectos de su enriquecimiento como foro de encuentro, diálogo y reflexión también se podrá invitar de manera puntual a personas individuales de dentro o fuera de la UAM que, por su trayectoria, puedan aportar experiencia y conocimientos para el desarrollo de los objetivos establecidos.

La *Comisión Asesora* de Equidad, Convivencia y No Discriminación velará por el cumplimiento de los objetivos de la Unidad, orientará, propondrá y, en su caso, impulsará acciones específicas para el cumplimiento de los mismos, contribuyendo al diseño del Plan de Acción de la Unidad. Asimismo, participará en la valoración del desarrollo del Plan de Acción previsto. Por otro lado, como se contempla en el Plan de Acción, está previsto que desde esta Unidad se promueva la creación de *grupos motores* formados por estudiantado, PDI y PAS relacionados con colectivos que pueden encontrarse en situaciones de especial vulnerabilidad (a corto plazo se contempla un Grupo Motor de Diversidad Sexogenérica, un Grupo Motor de Diversidad Étnico-religiosa y un Grupo Motor de diversidad relacionada con situaciones de (dis)capacidad), así como un Observatorio para la Diversidad.

4. Plan de Acción

Tal y como se señala en el *Plan Estratégico 2025* de la UAM y vinculada a la línea de actuación "Atención a la diversidad y la inclusión" para el cumplimiento de las exigencias de esta, entre otras acciones se propone "Desarrollar el Plan de atención a la diversidad, desde la óptica de la pluralidad, la diversidad y la educación inclusiva" (p.25). Como consecuencia, el Plan que aquí se presenta se propone contribuir a dicho propósito, así como sentar las bases para el desarrollo de un Plan de Acción futuro que deberá realizarse con el concurso y acuerdo de diferentes colectivos de la UAM. En este sentido, los objetivos definitivos de dicho Plan de Acción deberán formularse atendiendo al diagnóstico previo y a las propuestas de los grupos de discusión previstos.

OBJETIVO

Identificar las barreras existentes que limitan la equidad, dificultan la convivencia y conducen a situaciones de discriminación

ACCIONES:

- Identificar las acciones y recursos existentes en la UAM en relación con los ejes establecidos para la Unidad.
- Realizar el diagnóstico de la situación de diferentes colectivos en situaciones de especial vulnerabilidad.
- Analizar si la realidad social de la UAM se corresponde con la del entorno en materia de diversidad.
- Recoger información a través de diferentes estrategias (grupos de discusión, encuestas o espacio participativo on-line donde recoger sugerencias, análisis DAFO, etc.).
- Impulsar la creación de grupos motores relacionados con colectivos en situación de vulnerabilidad: diversidad sexogenérica, diversidad étnico-religiosa, así como otras posibles (por ejemplo, refugiados, migrantes, etc.).

OBJETIVO

Llevar a cabo acciones encaminadas a mejorar la equidad, la convivencia y prevenir la discriminación en la UAM

ACCIONES

- Elaboración de un protocolo general de no-discriminación en la UAM que dé cobertura a las diferentes y potenciales situaciones discriminatorias.
- Promoción de acciones con entidades externas para planificar de forma conjunta intervenciones con colectivos de estudiantado no universitarios en situación de especial vulnerabilidad.
- Establecimiento de redes entre colectivos y centros que aseguren la comunicación y la participación.
- Diseño de propuestas de orientación y protocolos que favorezcan la relación entre la UAM y los IES, con especial atención a los departamentos de orientación y facilitar el acceso a la universidad al estudiantado en situación de vulnerabilidad.
- Promoción y diseño de políticas que favorezcan la inclusión de colectivos en situaciones de especial vulnerabilidad en la universidad.
- Mejora de la accesibilidad y diseño universal en todos los ámbitos (espacios, recursos y docencia, etc.).
- Promoción de la creación de un Observatorio de la Diversidad en la UAM.

<p>OBJETIVO</p> <p>Formación, sensibilización y difusión</p>
<p>ACCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñar acciones de sensibilización de la comunidad universitaria relacionados con los objetivos y líneas de trabajo de la Unidad. ▪ Diseñar, implementar y evaluar planes y acciones de Formación específica para el PDI y PAS en relación con la accesibilidad, comunicación y actuación con colectivos en mayor resigo de discriminación o desventaja. ▪ Impulsar acciones encaminadas a asegurar el desarrollo de competencias en el estudiantado de la UAM relacionadas con diseño universal, inclusión, respeto a la diversidad. ▪ Crear una página web que visibilice el trabajo de la Unidad y sirva de enlace o puente con las iniciativas de la UAM vinculadas a ella. ▪ Crear un buzón de sugerencias.
<p>OBJETIVO</p> <p>Construir alianzas con entidades externas a la UAM que comparan los principios vertebradores expuestos</p>
<p>ACCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocer en el tejido social más próximo a la UAM, actores (ONG, ayuntamientos, empresas, emprendedores, etc.) que puede alinearse con los objetivos de la Unidad. ▪ Establecer alianzas con otras organizaciones nacionales o internacionales que converjan hacia los objetivos y el plan de acción de esta Unidad. ▪ Diseñar planes de acercamiento, colaboración y apoyo mutuo con la finalidad de identificar de forma conjunta dificultades a las que se enfrentan colectivos en situación de espacial vulnerabilidad dentro y fuera de la UAM, así como intervenciones encaminadas a su empoderamiento.
<p>OBJETIVO</p> <p>Investigación</p>
<p>ACCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear una base de datos grupos de investigación vinculados a la preocupación por la equidad, la convivencia y la no discriminación con la finalidad de facilitar la creación de redes de colaboración dentro de la UAM, así como facilitar su difusión externa. ▪ Promover premios a la investigación (TFG, TFG, Tesis) vinculados a los objetivos y el plan de acción de la Unidad. ▪ Facilitar el conocimiento de convocatorias específicas, regionales, nacionales o internacionales que pudieran ser de interés para los grupos de investigación vinculados a los objetivos de la Unidad.