

PROTOCOLO UAM CONTRA EL ACOSO POR DIVERSIDAD



¿EN QUÉ CONSISTE?

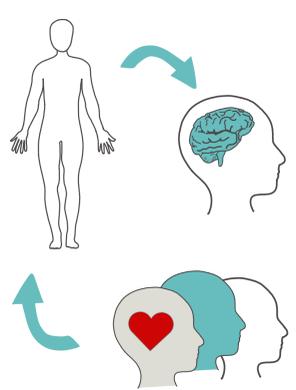


nacimiento | origen racial o étnico | religión | convicción u opinión | edad | discapacidad | nacionalidad | enfermedad | condición socioeconómica | lingüística | apariencia | afinidad política y sindical | otra condición o circunstancia personal o social |

medidas de PREVENCIÓN

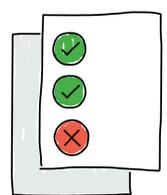
informar

a toda la comunidad universitaria de la existencia de este Protocolo para la prevención, detección e intervención.



evaluar y corregir

los problemas de la cultura organizativa que puedan dar lugar a climas que fomentan la discriminación por diversidad. Para ello se promoverán los comportamientos proactivos preventivos a nivel individual, implicando al conjunto de la comunidad universitaria.



¿CÓMO SE ACTIVA? intervención

FASE I: valoración previa de los hechos

COMUNICACIÓN



Escribir un primer correo únicamente con la solicitud de una reunión, sin dejar constancia de más datos.



reunión

EVALUACIÓN de los HECHOS y medidas CAUTELARES

- atención médica, psicológica, social o jurídica a la presunta víctima, a través de los medios a disposición de la Unidad de Equidad Social.
- medidas de carácter académico-administrativo, por parte del órgano competente.
- coordinación con el servicio de seguridad de la UAM.



DECISIÓN e INTERVENCIÓN

- La solicitud al/a la Rector/a de la apertura de un expediente disciplinario o de una información reservada.
- La solicitud al órgano competente de la denuncia del convenio de prácticas externas.
- Otras medidas que se consideren oportunas.
- Archivo de las actuaciones.



FASE II: apertura, en su caso, de una información reservada o de un expediente disciplinario. Cuenta con su propia normativa aplicable, y no es objeto de este Protocolo.

promover

actitudes y comportamientos igualitarios entre estudiantes mediante la formación para:

- Identificar las conductas discriminatorias por diversidad.
- Identificar los efectos que las acciones tienen sobre la víctima tanto a nivel psicológico, emocional o físico como en el entorno laboral, social y familiar.
- Poner en marcha las actuaciones en caso de conocer o sufrir alguna de estas situaciones.



¡Ojo! esta infografía no sustituye el protocolo, consultar el texto completo para información más detallada.

GARANTÍAS

- Protección de la dignidad, integridad e intimidad de las personas afectadas.
- Imparcialidad.
- Presunción de inocencia.
- Diligencia y celeridad.
- Confidencialidad y anonimato.
- Información.
- Obligación de abstención y derecho de recusación.
- Derecho a la protección de datos.

