

VERSIÓN PRELIMINAR OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 DEL IV PLAN IGUALDAD

Eje 5.

Promover un entorno seguro y respetuoso con el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.



Los tres ejes del IV plan

Entorno igualitario

Entorno inclusivo y diverso

Entorno seguro y cuidadoso.



Los seis ejes del Plan

Entorno Igualitario	Eje 1.- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
Entorno Inclusivo y diverso	Eje. 2. Integrar la perspectiva de Género e Interseccionalidad en la UAM.
	Eje 3.Promover la Igualdad de Género y la Diversidad en UAM.
	Eje 4.Promover la cultura de la Igualdad de Género y la Diversidad en las relaciones de la UAM con la sociedad y en sus relaciones internacionales.
Entorno seguro y cuidadoso	Eje 5. Promover un entorno seguro y respetuoso con el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.
	Eje 6. Promover un entorno cuidadoso para toda la comunidad universitaria.

Estructura de cada Eje del IV Plan

Entorno

- Eje 5.
 - Objetivo Estratégico 5.1
 - Línea de Acción 5.1.1
 - Objetivo Operativo 5.1.1.1





ENTORNO SEGURO Y CUIDADOSO

Eje 5.- Promover un
entorno seguro y
respetuoso con el derecho
a una vida libre de
violencia y discriminación.

Estructura del Eje 5.

Ejes	Objetivos Estratégicos.
Eje 5.- Promover un entorno seguro y respetuoso con el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.	5.1.- Contribuir a erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTI+fobia en la UAM.
	5.2.-Contribuir a erradicar la violencia, el acoso y la discriminación por razón de procedencia, nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, afinidad política o sindical o por razón de su apariencia.
	5.3.- Promover un entorno libre de acoso laboral en la UAM.

5.1.- Contribuir a erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTIfobia en la UAM (I)

5.1.1.- Estudiar la actual prevalencia de la discriminación de género o por orientación sexual, identidad y expresión de género existentes en la UAM, con especial énfasis en las violencias machistas y sexuales.	5.1.1.1.- Realizar un estudio-diagnóstico con enfoque interseccional sobre la prevalencia de la violencia de género y la LGBTI+fobia en comunidad universitaria (PDI, PTGAS, estudiantado). 5.1.1.2.- Publicar anualmente, en el Portal de Transparencia y en las webs de la UIG y de la Unidad de Equidad Social, información estadística anonimizada sobre el número de denuncias recibidas y su gestión.
5.1.2.- Mejorar la prevención de las violencias machistas y la LGBTI+fobia en el seno de la comunidad universitaria	5.1.2.1.- Desnormalizar la discriminación de género y las violencias machistas y la LGBTI+fobia dentro de la comunidad universitaria. 5.1.2.2.- Impulsar un programa formativo sobre “Tolerancia Cero a la discriminación” para el colectivo estudiantil con objeto de contribuir a la prevención de la violencia de género y otras formas de discriminación (recursos digitales y sesiones presenciales). 5.1.2.3.- Implementar una convocatoria de “Buenas Prácticas en la prevención y lucha contra la discriminación en todas sus formas” para estudiantes y asociaciones (en especial para redes sociales, plataformas especiales...). 5.1.2.4.- Realizar un estudio sobre la organización de los espacios en los campus de la UAM con perspectiva de género para identificar zonas o lugares inseguros, que sirva para la adopción de medidas correctoras.

5.1.- Contribuir a erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTIfobia en la UAM (II)

5.1.2.- Mejorar la prevención de las violencias machistas y la LGBTI+fobia en el seno de la comunidad universitaria	5.1.2.4.- Realizar un estudio sobre la organización de los espacios en los campus de la UAM con perspectiva de género para identificar zonas o lugares inseguros, que sirva para la adopción de medidas correctoras.
	5.1.2.5.- Lanzar campañas de información y sensibilización sobre la lucha contra las violencias en la universidad cada 25N y en otras fechas señaladas.
5.1.3.- Reforzar la eficacia del actual Protocolo para la prevención, detección e intervención antes situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género para garantizar, en todo momento, los derechos de las p	5.1.3.1.- Promover la creación de espacios violetas en todo el campus (incluido en app) y diseño de campañas de sensibilización para informar sobre los protocolos (pegatinas con QR de acceso al protocolo, cartelería, etc.).
	5.1.3.2.- Realizar una actividad formativa específica para el alumnado de nuevo ingreso sobre políticas antidiscriminación en la UAM e inclusión de información sobre el protocolo en el material de las jornadas de acogida al inicio del curso.
	5.1.3.3.- Revisar los procedimientos de intervención, reparación y sanción del protocolo desde un enfoque basado en DDDH (accesibilidad, adaptabilidad, disponibilidad, calidad, seguridad, agilidad, protección frente a represalias, etc.), así como para explorar vías alternativas informales adoptar en casos leves, en especial, cuando la persona afectada no quiere iniciar el procedimiento disciplinario formal.

5.1.- Contribuir a erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTIfobia en la UAM (III)

5.1.3.- Reforzar la eficacia del actual Protocolo para la prevención, detección e intervención antes situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género para garantizar, en todo momento, los derechos de las p	5.1.3.4.- Promover la inclusión de cláusulas relativas a la lucha contra el acoso en los programas de movilidad internacional y elaboración de un protocolo de actuación en esos casos.
	5.1.3.5.- Estudiar los impactos del acoso en las carreras investigadoras, incluidas las predoctorales, para identificar áreas de mejora en la protección frente a las represalias.
	5.1.3.6.- Diseñar formación especializada para responsables (vicerrectorados, defensoría universitaria, secretaría general, asesoría jurídica, equipos decanales, coordinaciones de titulaciones, etc.) para la identificación y derivación de casos. Dicha formación será obligatoria cuando las personas miembros de las comisiones o comités de igualdad, unidades de igualdad y equidad, delegaciones relacionadas con estos temas, defensoría universitaria, etc. se incorporen a dichos cargos.
	5.1.3.7.- Crear un aplicativo para el registro de casos y automatización de los informes anuales preceptivos en materia de avances de las políticas antidiscriminatorias (informes de casos de acoso, etc.) y en el ámbito de las Normas de Convivencia.

5.1.- Contribuir a erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTIfobia en la UAM (IV)

5.1.4.- Promover la mejora de los servicios de información, orientación y asesoramiento (jurídico y psicológico) a las personas afectadas por casos de acoso.	5.1.4.1.- Revisar el sitio web y diseñar otras herramientas digitales para que incluyan información relevante con los recursos para derivación de víctimas incluidas en el Protocolo (recursos especializados, teléfonos de información, etc.).
	5.1.4.2.- Poner en marcha de una red de puntos nodales “entre iguales” (“No estás sola/solo”) en los centros, que incluya un programa de formación para las personas involucradas.
	5.1.4.3.- Celebrar convenios con entidades para el acompañamiento jurídico y psicológico especializado para los casos contemplados en el Protocolo y, en especial, para los casos de acoso sexual con la finalidad de mejorar los procesos de recuperación de las personas afectadas.
	5.1.4.4.- Reforzar los canales de información, coordinación, derivación y seguimiento de los casos del Protocolo por todas las instancias implicadas, entre otras cuestiones, para garantizar una gestión ágil y confidencial y los derechos de las personas implicadas.
	5.1.4.5.- Adoptar un protocolo de actuación para casos en el ámbito de los programas de movilidad internacional y firma de convenios internacionales con cláusulas relativas a esta temática.

5.1.- Contribuir a erradicar las violencias sexuales, machistas y la LGBTIfobia en la UAM (V)

5.1.5. Desarrollar un protocolo específico de acompañamiento en la Universidad para los casos de víctimas de violencia sexual, violencia de género, o delitos de odio por orientación sexual, expresión o identidad de género no incluidos en el Protocolo	5.1.5.1.- Poner en marcha de un protocolo de seguridad para víctimas de violencia de género y violencia sexual en el campus.
	5.1.5.2.- Diseñar otras herramientas digitales con información relevante para las víctimas de violencias machista y violencias sexuales y delitos de odio (derechos, recursos especializados, teléfonos de información, etc.) para su inclusión en la web de la UIG y en otros espacios virtuales relevantes.
	5.1.5.3.- Estudiar la eficacia de las medidas de apoyo a las víctimas en el ámbito universitario (adaptación curricular, exención de tasas, ayudas económicas, becas, medidas de carácter académico-docente, suscripción de convenios para traslados de expedientes académicos, etc.) como base para la elaboración del protocolo.
	5.1.5.4.- Adoptar medidas en colaboración con la CAM, ayuntamientos y otras entidades (entidades de prácticas externas, etc.) para casos no cubiertos por los protocolos de la UAM con la finalidad de mejorar los procesos de recuperación de las personas afectadas.
5.1.6.- Realizar un mapeo de los dos campus de la UAM desde la perspectiva feminista y adoptar medidas correctoras.	5.1.6.1.- Detectar focos de interés y diseñar junto a los equipos responsables de esos espacios medidas que contribuyan a reconvertirlos en lugares seguros.

5.2.- Contribuir a erradicar la violencia, el acoso y la discriminación por razón de procedencia, nacimiento, origen racial o étnico, religión (I)

5.2.1.- Conocer la actual prevalencia de la discriminación por esos motivos en los tres colectivos de la UAM, con especial énfasis en las violencias machistas y sexuales.	5.2.1.1 Incluir esta temática en el estudio-diagnóstico con enfoque interseccional sobre la prevalencia de la violencia de género y la LGBTI+fobia en los tres colectivos (PID, PTGAS, estudiantado).
5.2.2.- Poner en marcha de un programa de sensibilización contra el racismo y la xenofobia y otras formas de discriminación en la UAM, incluyendo en sus actividades deportivas.	5.2.2.1.- Realizar actividades de divulgación y sensibilización para combatir actitudes discriminatorias y, en particular, las discriminaciones múltiples e interseccionales, así como para promover la convivencia intercultural.
	5.2.2.2.- Promover la celebración de días internacionales de lucha contra la discriminación (Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, Día Internacional de la Lucha contra la Islamofobia, Día Internacional de las Personas con Discapacidad, etc.).
5.2.3.- Diseñar y aprobar un protocolo y procedimiento para las formas de acoso, violencia o discriminación por las causas previstas en este objetivo.	5.2.3.1.- Aprobar un protocolo sobre discriminación por procedencia (y otras).
	5.2.3.2.- Establecer un procedimiento de coordinación entre actores dentro de la UAM de cara a optimizar recursos, procedimientos y resultados, en especial en casos de acoso interrelacionado o de difícil diferenciación.
	5.2.3.3.- Incluir esta temática en el protocolo de actuación para casos en los programas de movilidad internacional.

5.2.- Contribuir a erradicar la violencia, el acoso y la discriminación por razón de procedencia, nacimiento, origen racial o étnico, religión (II)

5.2.4.- Promover la mejora de los servicios de información, orientación y asesoramiento (jurídico y psicológico) de las personas afectadas.	5.2.4.1.- Formar a las personas responsables (vicerrectorados, defensoría universitaria, secretaría general, asesoría jurídica, equipos decanales, coordinaciones de titulaciones, etc.) para la identificación y derivación de casos.
---	--

5.3.- . Promover un entorno libre de acoso laboral en la UAM.

5.3.1.- Ajustar el protocolo de acoso laboral a la normativa vigente e integrando la perspectiva de género e interseccionalidad.	5.3.1.1.- Revisar el protocolo de acoso laboral e incorporar las modificaciones y ajustes a la luz de la normativa vigente e integrando la perspectiva de género e interseccionalidad.
5.3.2.- Dar a conocer el protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	5.3.2.1.- Incorporar información sobre el Protocolo de Prevención y Respuesta ante el Acoso laboral en el proceso de acogida del personal de nuevo ingreso
	5.3.2.2.- Ofertar recursos de formación "obligatoria" sobre el Protocolo de Prevención y Respuesta ante el Acoso laboral al PDI y PTGAS.



ESPERAMOS
VUESTRAS IDEAS
Y OPINIONES