



# #UAMdiversa

**I Plan Estratégico de Diversidad,  
Equidad e Inclusión de la UAM**

**Autoría:**

Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad. Marta Morgade Salgado  
Unidad de Equidad Social. Monica Desirée Sánchez-Aranegui | Alexis Velo Brunet  
AllVoices Advisory & Consulting. Laura Vargas Llona

© del texto y de esta edición, Universidad Autónoma de Madrid, 2025  
ISBN 978-84-09-74566-1

**Corrección de textos y maquetación:**

María Santaella

**Fotografías y «los colores de la UAM»:**

Mónica Desirée Sánchez-Aranegui

Este plan fue aprobado en el Consejo de Gobierno del 20 de junio de 2025.



Desde el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y la Unidad de Equidad Social queremos agradecer especialmente la participación a todas las personas en el diagnóstico y a las personas del grupo de trabajo:

Facultad de Ciencias: Fátima Franco Múgica.

Facultad de Formación de Profesorado y Educación: Soledad Rappoport Redondo.

Facultad de Filosofía y Letras: Javier Rodríguez Mir.

Facultad de Medicina y Enfermería: Mercedes Martínez Marcos.

Facultad de Derecho: Gema Cuevas Muñoz.

Facultad de Psicología: M<sup>a</sup> Luz Fernández Blázquez.

Facultad de Económicas: María del Mar Alonso Almeida.

Escuela Politécnica Superior: Guillermo Jose Gonzalez de Rivera Peces.

Estudiantes: Andrea Gómez Estoquera.

Área de atención a la diversidad de la Unidad de Equidad Social: Eva Acedo y Andrea Calvo.

Personal externo:

AllVoices Advisory & Consulting: Laura Vargas Llona y Lucas Damen.

Agile Classrooms: Javier Pecci.

Así como a todas las personas que de alguna manera han hecho posible este Primer plan estratégico de diversidad, inclusión y equidad de la UAM

# Prólogo

La Universidad Autónoma de Madrid ha sido, desde su fundación, un espacio de **transformación, conocimiento y compromiso con la sociedad**. Hoy damos un paso decisivo en nuestro propósito de construir una universidad más inclusiva, equitativa, segura y respetuosa con todas las personas que forman parte de nuestra comunidad.

Este **I Plan Estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión**, en cumplimiento de la LOSU, marca el inicio de un camino compartido. No es únicamente un documento de planificación: es una **hoja de ruta colectiva** que sienta las bases para avanzar hacia una cultura universitaria donde la diversidad no solo se reconozca, sino que se **valore y se celebre** como un activo esencial para el progreso académico y social. Al mismo tiempo, constituye una respuesta firme a los retos que afronta la educación superior en un mundo global e interdependiente.

En este marco, entendemos la diversidad como la riqueza que aportan las múltiples identidades, trayectorias y experiencias que conviven en nuestra universidad: diversidad funcional, de procedencia, religiosa, cultural, política, sexual y social, entre otras.

Nuestro objetivo es claro: **garantizar que cada estudiante, docente, investigador/a y miembro del personal técnico, de gestión y de administración de servicios** encuentre en la UAM un entorno de apoyo, participación y crecimiento, en el que la equidad y la inclusión sean principios rectores de la vida universitaria.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han participado en la elaboración de este plan, aportando sus reflexiones, propuestas y compromiso. De manera especial, deseo reconocer la labor del equipo de la **Unidad de Equidad**

**Social** y del **Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad**, cuya dedicación y esfuerzo han hecho posible este proyecto colectivo, enriquecido con la colaboración de servicios, centros y colectivos de nuestra universidad.

Con este plan, la Universidad Autónoma de Madrid reafirma su vocación de ser un **referente nacional e internacional en inclusión y equidad**, proyectando hacia el futuro una universidad **abierta, plural y profundamente comprometida con los valores democráticos** que la inspiran. Estoy convencida de que este camino lo recorreremos **de forma conjunta**, con la participación activa de toda la comunidad universitaria.

**Amaya Mendikoetxea Pelayo**

Rectora de la Universidad Autónoma de Madrid





# Índice

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| <b>Introducción</b> | <b>11</b> |
|---------------------|-----------|

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| <b>Marco legal y normativo</b> | <b>17</b> |
|--------------------------------|-----------|

|                    |           |
|--------------------|-----------|
| <b>Diagnóstico</b> | <b>21</b> |
|--------------------|-----------|

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| 1. Metodología                                 | 21 |
| 2. Comunicación con la comunidad universitaria | 23 |
| 3. Participantes                               | 23 |
| 4. Resultados del análisis                     | 26 |
| 4.1. Situación actual                          | 26 |
| 4.2. Propuestas de mejora                      | 29 |
| 4.3. Hallazgos del diagnóstico                 | 30 |
| 5. Conclusiones y recomendaciones              | 32 |

Ejes y objetivos estratégicos del  
I Plan de Diversidad

35

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Eje 1. Sensibilización y formación                                                   | 44 |
| Eje 2. Políticas y estructuras institucionales para la inclusión y no discriminación | 50 |
| Eje 3. Vida universitaria y redes de apoyo                                           | 58 |
| Eje 4. Accesibilidad universal e inclusión educativa                                 | 64 |

Estrategia de seguimiento y evaluación del plan

73





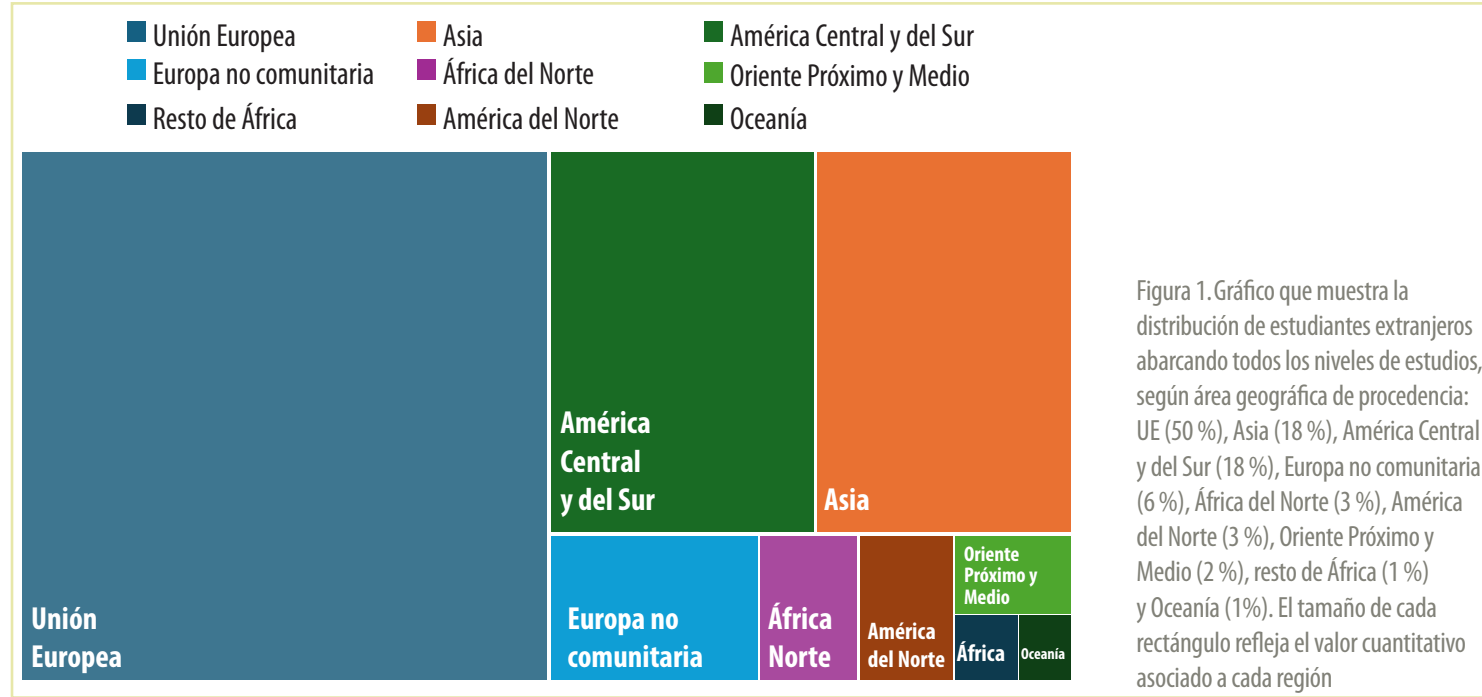
# Introducción

Este plan tiene como objetivo iniciar la andadura del trabajo sobre la atención a la diversidad de manera estratégica en la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), por una universidad más inclusiva, equitativa, igualitaria, diversa y respetuosa con todas las personas. Por ello, este plan propone sentar las bases de los procedimientos para el diagnóstico y evaluación de las necesidades de la comunidad universitaria y así desarrollar acciones concretas en los subsiguientes planes de diversidad. De este modo, se recogen líneas de acción extraídas del *Diagnóstico de Diversidad, Equidad e Inclusión de la UAM*, que podrán desarrollarse de manera paralela a un segundo diagnóstico que profundice en los indicadores que quedan esbozados en este primer plan.

La UAM fue fundada en 1968 y refleja la pluralidad de la sociedad en la que se inserta, consolidándose como una institución en constante transformación. Situada en un entorno que combina lo urbano y lo periurbano, la UAM se beneficia de una ubicación en un espacio natural único, lo que refuerza su compromiso con la sostenibilidad, salud, solidaridad,

innovación y calidad docente. En este marco, la UAM aspira a ofrecer un entorno académico en el que la diversidad se celebre y gestione de manera que todas las personas de la comunidad se sientan valoradas y apoyadas.

Desde sus inicios con cinco facultades, la UAM ha evolucionado hasta convertirse en una comunidad académica que acoge a más de 30 000 estudiantes y más de 4000 profesionales, entre los que se incluyen docentes, personal investigador y personal de gestión. Su oferta educativa abarca 58 titulaciones de grado, 90 de máster, 35 de doctorado y una amplia variedad de programas de posgrado y diplomas, ofreciendo oportunidades de formación y desarrollo a una comunidad diversa y multicultural. Además, la UAM destaca en este momento por su proyección internacional. En la actualidad hay un total de 4540 estudiantes extranjeros en la UAM cursando estudios de grado, posgrado, doctorado o programas internacionales. Esto representa un 13 % del total de estudiantes, provenientes de 112 países. Además, el 3 % del personal docente e investigador (PDI) es de



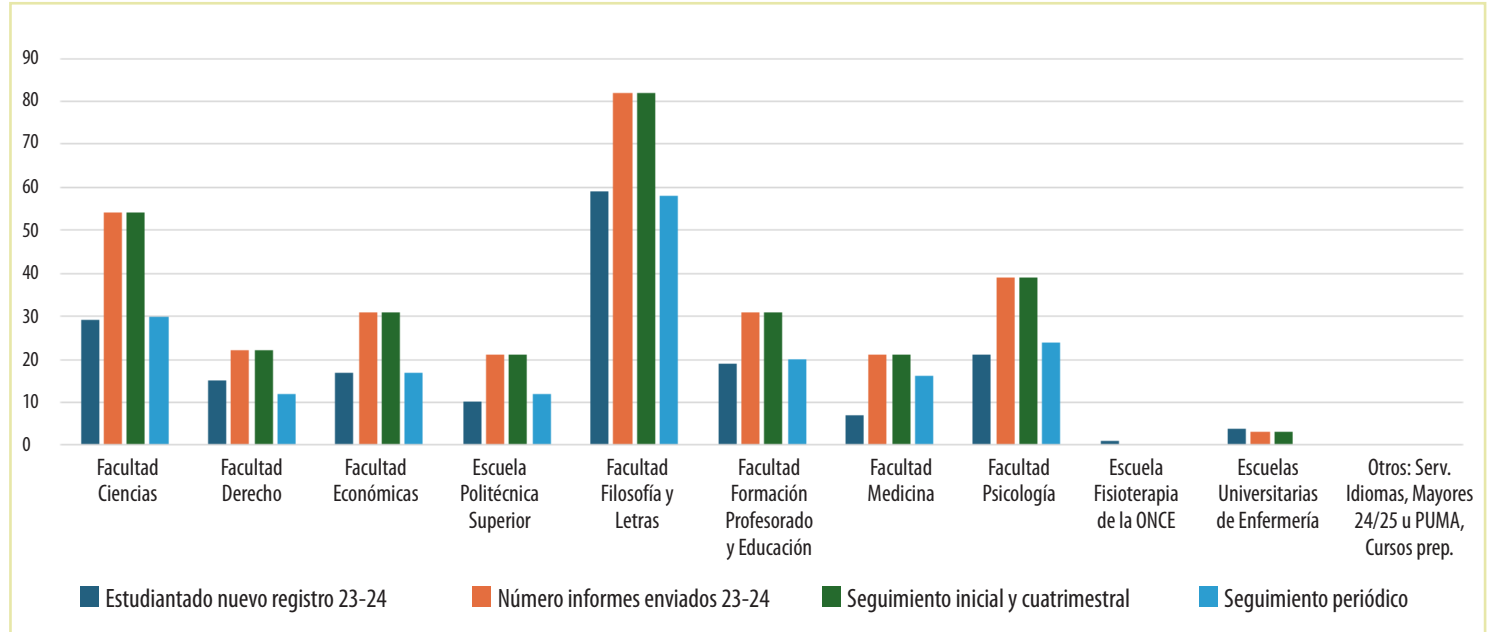
origen extranjero. En la Figura 1 se presenta la distribución del estudiantado extranjero total por procedencia, destacando que la mitad proviene de la Unión Europea (UE), seguida por América Central y del Sur y Asia (aproximadamente un 18 % cada una). Sin embargo, si se desglosan los datos por niveles de estudio (figuras que no se incluyen en este documento), se observa que en los grados el 44 % proviene de la UE, seguida por un 27 % de Asia y un 18 % de América Central y del Sur. En el caso del máster, el

42 % proviene de América Central y del Sur, seguida por Asia (22 %) y la UE (21 %). En el doctorado, la mayoría de estudiantes son de América Central y del Sur (45 %), seguida por la UE (22 %). En este contexto, dada la creciente diversidad de estudiantes y docentes, el desarrollo de un plan que garantice que la universidad no solo atraiga a estudiantes, sino que les proporcione las herramientas y el apoyo necesarios para tener éxito en su trayectoria académica y personal se vuelve crucial.

Otro cambio importante en los últimos años es el aumento significativo en el número de estudiantes con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo, así como otras diversidades funcionales, lo cual se refleja en las Figuras 2 y 3, desglosado por tipo de seguimiento y centro. En total, se contabilizan más de 700 estudiantes, a los que se suma una población flotante que surge tras la matrícula y se

mantiene a lo largo del año. Este incremento ha generado un volumen de seguimiento constante que, sumado a los picos de trabajo no prevenibles, las crisis y la necesidad de elaborar informes cada vez más detallados y pormenorizados, requiere una mayor carga de trabajo y atención por parte de la organización en comparación con años anteriores.

Figura 2. Número de estudiantes con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo y otras diversidades funcionales por tipo de seguimiento y centro



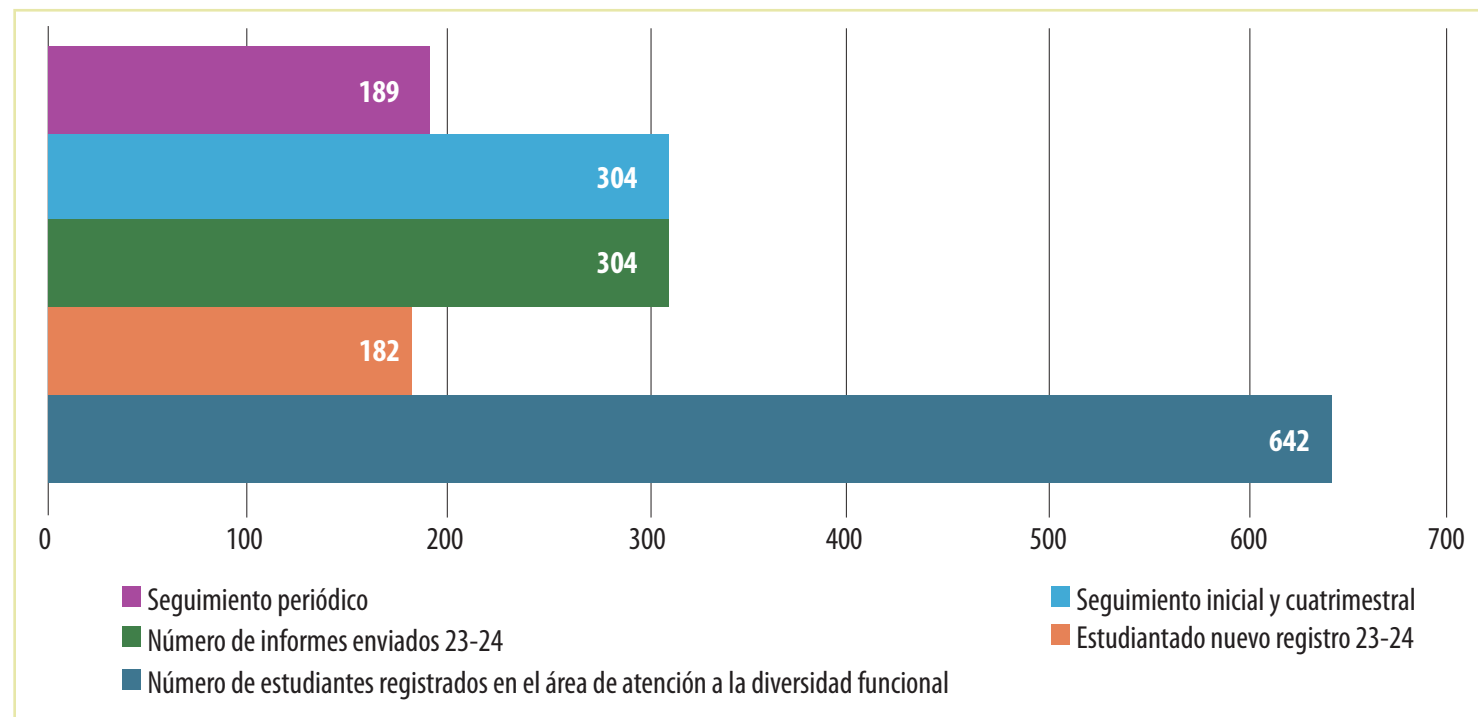


Figura 3. Número de estudiantes con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo y otras diversidades funcionales por tipo de seguimiento

Ante este contexto, se hace imprescindible responder a un cambio social y normativo que demanda una atención mejorada a la diversidad. Basado en un diagnóstico cualitativo realizado a través de entrevistas y grupos focales, este plan tiene como objetivo fortalecer los recursos existentes para atender

de manera integral las necesidades de todas las personas de la comunidad universitaria, promoviendo la inclusión y la participación. Este proceso es clave para cumplir con las normativas vigentes y garantizar que la UAM siga siendo un referente en la construcción de una sociedad académica más justa y diversa, en la que cada persona se sienta valorada y apoyada.





# Marco legal y normativo

La UAM, comprometida con los principios de inclusión y equidad, busca fortalecer los espacios de aprendizaje, investigación, trabajo y socialización, con especial atención a los grupos más vulnerables. Este I Plan de Diversidad se alinea con los diferentes compromisos y políticas internacionales. Este plan responde a compromisos internacionales, como los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) (ODS) de la Agenda 2030, que abogan por una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y la [Declaración de Incheon 2030](#), que guía los esfuerzos internacionales en educación.

Desde el ámbito europeo, la Comisión Europea subraya la necesidad de sistemas educativos inclusivos que permitan el éxito de estudiantes de diversos orígenes, promoviendo medidas más allá del apoyo financiero. Las políticas europeas instan a reflejar la diversidad en las universidades y adaptar los sistemas de admisión, enseñanza y evaluación para garantizar la igualdad de oportunidades. La Asociación Europea de Universidades destaca en su informe «Diversidad, Equidad e Inclusión en las Instituciones de Educación

Superior Europeas» las estrategias para promover la diversidad, la equidad y la inclusión en 159 universidades de 36 países.

En España, la legislación nacional, la [Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario \(LOSU\)](#), complementa esta legislación al garantizar que las universidades promuevan un entorno inclusivo y la no discriminación por diversas razones, como origen, sexo, discapacidad, orientación sexual, entre otras. Por su parte, la [Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria](#) refleja el compromiso con la igualdad y la no discriminación en las universidades, impulsando políticas inclusivas y la atención a colectivos vulnerables.

Otras leyes clave son la [Ley 1717/2022 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación](#), que busca crear entornos laborales inclusivos y libres de discriminación, especialmente en el ámbito científico y de investigación, asegurando la igualdad de oportunidades; por su parte, la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la](#)

garantía de los derechos de las personas LGBTBI promueve la igualdad efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias, establece medidas para eliminar la discriminación y fomentar la participación de este colectivo en todos los ámbitos, incluyendo la educación superior, y regula la rectificación registral de sexo y nombre.

El ámbito de la diversidad funcional queda enmarcado por un amplio rango normativo, destacando el [Real Decreto Legislativo 1/2013](#), conocido como [Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social](#), que garantiza que las personas con discapacidad reciban una educación inclusiva y de calidad, con adaptaciones necesarias para su plena participación en la vida educativa, cultural y social, asegurando la accesibilidad y la inclusión en las universidades.

La UAM, a través de este [I Plan de Diversidad](#), refuerza su compromiso con la educación accesible y de calidad para todas las personas. Este plan, que se inspira en la legislación nacional e internacional, busca atender a aquellos colectivos que enfrentan barreras adicionales, alineándose con el principio de «no dejar a nadie atrás». La [Unidad de Equidad Social](#) de la UAM, creada el 13 de noviembre de 2020 ([Acuerdo de Consejo de Gobierno 4/CG, BOUAM de 9/12/2020](#)), es un espacio transversal, y está encargada de velar por los derechos de personas con diversidad funcional,

pertenecientes a los colectivos LGBTBIQA+ y/o con diversidad de procedencia y cultural, tanto de su estudiantado como de su PDI y personal técnico de gestión, administración y servicios (PTGAS). Este propósito 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, tal y como también se expresa en la abundante legislación y normativa de aplicación existente.

Refuerza este enfoque el [Estatuto del Estudiante Universitario \(Real Decreto 1791/2010\)](#), que promueve el principio de corresponsabilidad y la no discriminación en el acceso a la educación, sin importar características personales como origen, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, entre otras.

Finalmente, los [Estatutos de la UAM](#) destacan su función de promover la igualdad, la no discriminación y la atención a la discapacidad, en línea con los principios de derechos humanos, justicia social y desarrollo humano sostenible. A través de este I Plan de Diversidad, la UAM refuerza su compromiso con la creación de un entorno educativo más inclusivo, equitativo y accesible, en colaboración con iniciativas nacionales e internacionales como la [Red de Universidades por la Diversidad \(RUD\)](#), para avanzar en la implementación de políticas inclusivas y la promoción de un campus diverso y respetuoso.



# Diagnóstico

## 1. Metodología

El Diagnóstico de Diversidad para la realización del I Plan de Diversidad de la UAM se ha realizado con un enfoque de investigación cualitativa, invitando a la participación de toda la comunidad universitaria a través de un proceso abierto y buscando la contribución de todo tipo de personas y colectivos. Este enfoque permitió explorar narrativas personales y comprender las dinámicas sociales, culturales y estructurales que influyen en la experiencia de las personas, algo difícil de lograr mediante métodos cuantitativos. La metodología cualitativa permite obtener una información más rica y contextualizada, asegurando que tanto el Diagnóstico como el I Plan de Diversidad de la UAM se construyan sobre la base de las experiencias reales de la comunidad universitaria y responda de manera más efectiva a sus necesidades y expectativas. La confidencialidad y el anonimato han sido asegurados a lo largo del proceso y, asimismo, se ha evitado caer en el señalamiento, creando espacios plurales que propicien la búsqueda de las

percepciones, experiencias y necesidades de todas las personas que forman parte de la UAM.

Para recoger estas voces diversas se utilizaron dos técnicas principales desarrolladas de julio de 2024 a enero de 2025:

- Entrevistas individuales en profundidad: ofrecieron espacios confidenciales y personalizados donde las personas pudieron expresar sus percepciones y vivencias en torno a la diversidad e inclusión en la universidad. Se realizaron de manera presencial en salas habilitadas para tal efecto, o de manera telemática. En ambos casos se utilizó la misma metodología y estructura de preguntas. La duración de las entrevistas fue de entre 30 minutos hasta 1 hora y 20 minutos. Las preguntas se estructuraron en tres bloques: historia personal en la universidad, percepción de la diversidad y propuestas de futuro. Si bien todas las entrevistas respondieron a estas cuestiones,

las preguntas abiertas fomentaron que cada entrevista fuera única y respondiera a la percepción individual de cada participante.

- Grupos focales en los que participaron personas con diferentes roles (estudiantado, PDI, PTGAS y personal de servicios), antecedentes y trayectorias, y que se dinamizaron con la metodología Lego® Serious Play® (LSP) por su potencial como herramienta de exploración narrativa, expresión simbólica y generación de conocimiento colectivo. LSP permite a las personas participantes construir modelos metafóricos que representan experiencias, emociones o ideas, facilitando así un proceso reflexivo que trasciende el lenguaje verbal tradicional. Esta metodología favorece la participación de personas con diferentes estilos cognitivos, fomenta la creatividad y democratiza la palabra en grupos diversos. Las diferentes fases se centraron en relatar: un momento en la universidad en el que se hubieran sentido aceptadas y/o valoradas; situaciones dentro de la UAM en las que han enfrentado (o visto enfrentarse) barreras debido a su procedencia, funcionalidad o identidad LGTBIQA+; representar las relaciones significativas con compañeras/os/es, profesorado o personal dentro de la UAM. Por último, se recogieron las necesidades personales de las personas participantes. Estos encuentros promovieron la interacción, la escucha activa y el intercambio de ideas, permitiendo identificar colectivamente

desafíos, oportunidades y mejores prácticas en materia de inclusión.

La planificación y ejecución de estas metodologías implicó, primero, visibilizar el proceso de participación a través de diferentes canales y, segundo, la organización de todas las personas en grupos de participación y entrevistas. Las transcripciones anonimizadas de las entrevistas y los grupos focales se realizaron utilizando el *software* Amberscript, y posteriormente los datos fueron analizados con el programa ATLAS.ti. Todo este proceso, desde la recopilación hasta la interpretación de los datos, facilitó un trabajo detallado y exhaustivo, contribuyendo a una de las razones por la que se escogió este enfoque.

La combinación de ambas metodologías aseguró un proceso integral en el que se recogieron múltiples voces y perspectivas, garantizando que tanto el Diagnóstico como el I Plan de Diversidad reflejen las realidades y expectativas de la comunidad universitaria. Con esta información, se han establecido líneas estratégicas fundamentadas en la experiencia y el conocimiento de las personas participantes, promoviendo un compromiso genuino con la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los niveles de nuestra universidad.

## 2. Comunicación con la comunidad universitaria

Para llegar a las personas que han participado en los grupos focales y las entrevistas, se establecieron diferentes canales de comunicación directa e indirecta.

Se creó una página web con información detallada sobre la elaboración del Diagnóstico y I Plan de Diversidad de la UAM, desde la que las personas podían acceder a un formulario para inscribirse y participar en los grupos focales y/o entrevistas. Esta forma de proceder resultó ser una herramienta clave para la detección de participantes y para la organización del proceso.

A partir de ese momento, se estableció una línea de contacto y difusión a través de las y los miembros del grupo de trabajo creado para colaborar en la elaboración del Diagnóstico y el I Plan de Diversidad, con representantes de cada centro o facultad. Su labor fue fundamental, actuando como cajas de resonancia y puntos de contacto. A la vez, se difundió e invitó a la participación desde los canales de comunicación de la universidad, tanto por las listas de distribución de correo electrónico como por redes sociales (X, Instagram y Facebook), pantallas y carteles. También se informó en ferias y jornadas UAM (día de puertas abiertas, día de bienvenida, charlas, conferencias) y a través de proyectos y programas relacionados con

la igualdad, equidad, diversidad, compromiso social, etc.

Por último, resaltar la importancia del trabajo de comunicación individualizado por parte de servicios y agentes clave para llegar a más personas y rincones de la UAM. Asimismo, el contacto a través de asociaciones de estudiantes UAM fue otra de las vías de comunicación relevantes.

## 3. Participantes

En total, 178 personas se registraron voluntariamente a través del formulario para recibir información sobre el I Plan de Diversidad. Dada la naturaleza del diagnóstico, desde la que se pretende dar voz a aquellas personas que no tienen un acceso fácil a los canales habituales de comunicación, no se incluyó como participantes a las personas pertenecientes a los equipos de gobierno de la universidad. La selección de la muestra se basó en la participación voluntaria, entusiasta y sin contraprestaciones.

Se buscó la participación de todos los colectivos de la comunidad universitaria: PDI y personal docente e investigador en formación (PDIF), PTGAS, personal de apoyo a la investigación, personal en proyectos, estudiantes (grado, posgrado y doctorado), personal externo, Alumni, personal en otros servicios (cafeterías, etc.). A nivel de centros, han participado personas de

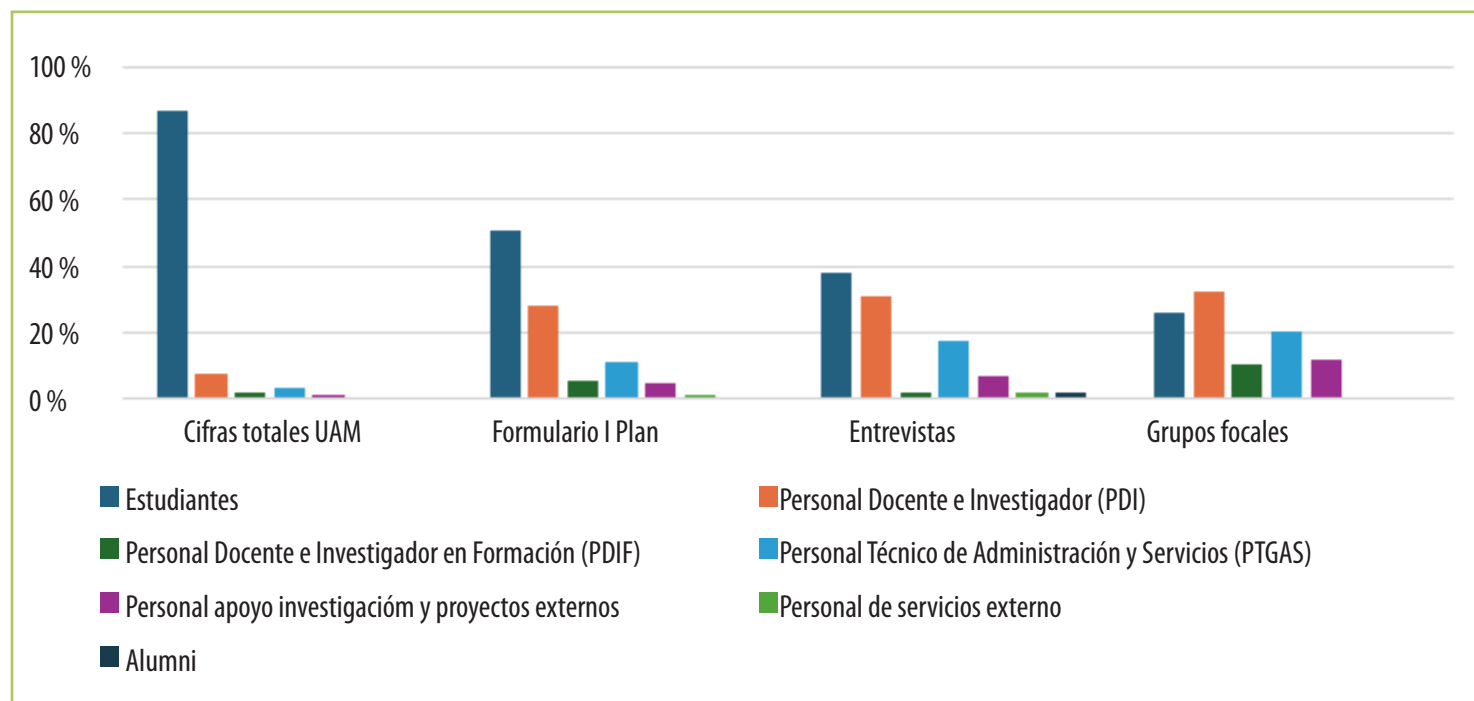


Figura 4. Participación de los colectivos UAM en la elaboración del Diagnóstico, datos poblacionales de la UAM en cifras, formulario de inscripción del I Plan de Diversidad de la UAM y asistencia final en entrevistas y grupos focales

todas las facultades, centros y servicios de la universidad (Figura 4).

Finalmente, se contactó con las personas inscritas y se organizaron los grupos focales y las entrevistas conforme a su disponibilidad, preferencias de horario y fecha. En cuanto a los grupos focales, se buscó generar grupos heterogéneos, sin segmentación de colectivos de pertenencia, fomentando un debate

más rico y con percepciones diversificadas. La disponibilidad de participantes según sus colectivos o centros fue variando a lo largo del proceso. La flexibilidad y adaptabilidad fueron clave para garantizar la mayor participación posible.

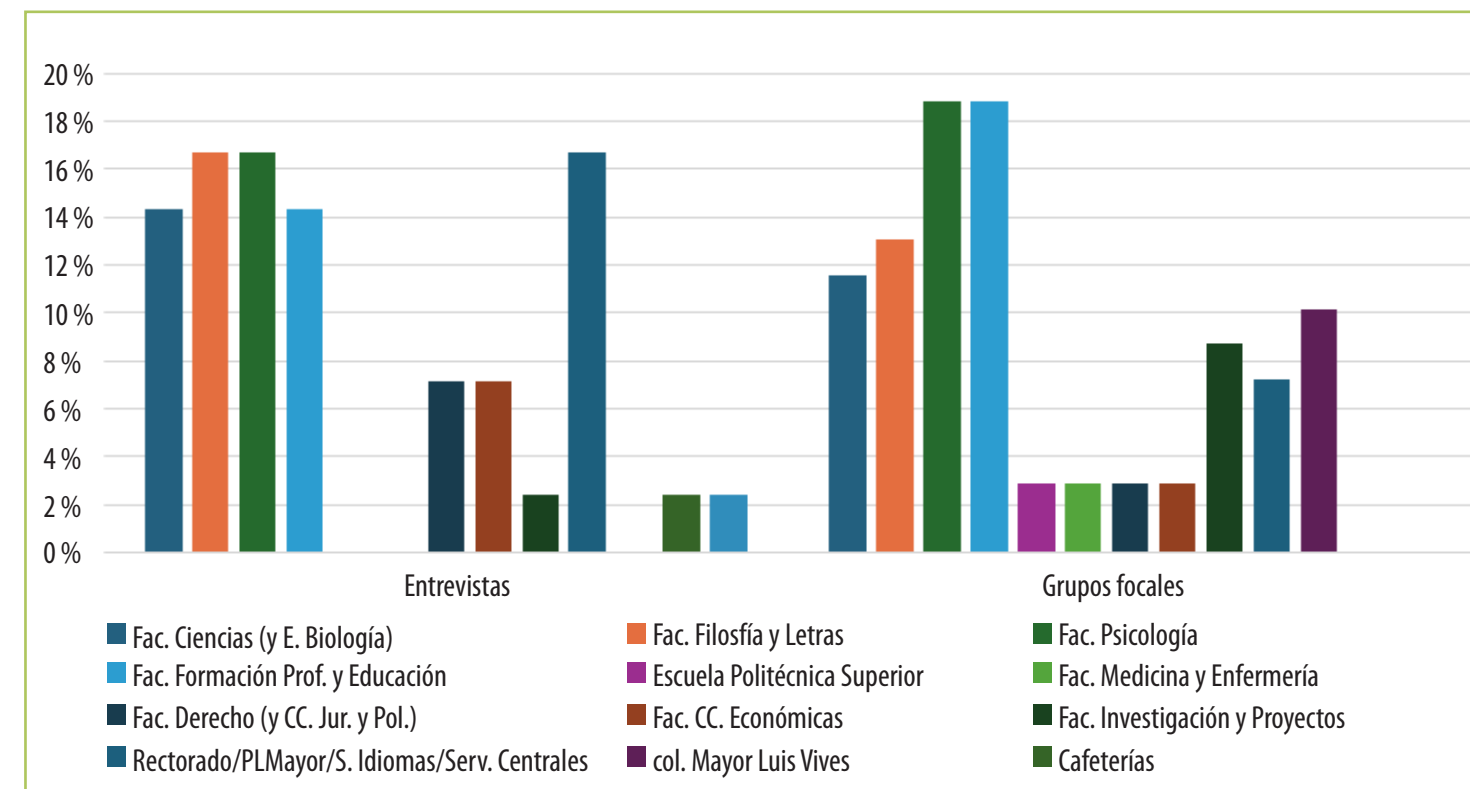


Figura 5. Distribución de participantes según centros y facultades (%)

Una vez comenzado el proceso de entrevistas y grupos focales, el boca a boca de participantes, la detección a través de personas clave, la solicitud de colaboración a jefaturas de servicio, asociaciones de estudiantes y otros actores resultaron fundamentales para recoger vivencias de todos los centros y colectivos de la UAM. En total, se realizaron 42 entrevistas individuales y 16 grupos focales, con la participación de 69 personas.

## 4. Resultados del análisis

Los resultados se dividen en dos grandes secciones: **Situación actual** y **Propuestas de mejora**.

En la sección **Situación actual** se analizan vivencias y anécdotas que reflejan diversas dimensiones de la diversidad en la UAM (funcional, de procedencia, religiosa, cultural, política, sexual y de género), junto con problemas de salud mental, abuso de poder y los efectos de la covid-19. Se examina la accesibilidad del campus, las experiencias del primer día de estudiantes y personal, y la efectividad de los recursos disponibles. Además, se reflexiona sobre los cambios que ha experimentado la UAM y su posible evolución futura, considerando normativas internacionales y la percepción de las personas participantes sobre los planes actuales de la universidad.

La segunda parte, titulada **Propuestas de mejora**, recoge las sugerencias y propuestas de mejora planteadas por las personas participantes, enfocadas en cómo mejorar la inclusión, la accesibilidad y el ambiente universitario para toda la comunidad.

La diversidad del grupo participante genera una amplia gama de vivencias y sugerencias, donde cada aporte ofrece una perspectiva valiosa. Esta variedad refleja la riqueza de experiencias y desafíos que enfrentan diferentes personas en la universidad, lo cual es esencial para construir un análisis completo y

representativo. Así, incluso las menciones menos frecuentes pueden señalar aspectos cruciales para mejorar la inclusividad y accesibilidad en la UAM, asegurando que todas las voces sean consideradas en las propuestas de mejora. Con todo ello, sentamos las bases en cuanto al procedimiento de los siguientes diagnósticos y planes de diversidad, desde un enfoque participativo que incluya las voces de todas las personas de la comunidad universitaria.

### 4.1. Situación actual

Para conocer la situación actual de la diversidad en la universidad, en las entrevistas se comenzó preguntando a las personas participantes dos cuestiones clave: qué significa la diversidad y cómo fue su primer día en la universidad. Las respuestas sobre la diversidad revelaron una amplia gama de definiciones, resaltando que cada persona es única y que sus diferencias, ya sean anatómicas, físicas, psicológicas o relacionadas con género, orientación sexual, diversidad funcional y etiquetas culturales, enriquecen la sociedad.

En cuanto a la experiencia del primer día en la UAM, el estudiantado llegado en los últimos diez años compartió experiencias mixtas. Algunas personas recordaron su primer día negativamente debido a dificultades para integrarse, nervios, o llegar tarde. Otras, en cambio, destacaron lo positivo, como conocer gente, el ambiente verde de la universidad y la

accesibilidad. También hubo menciones de problemas con la ubicación de la universidad, trámites de becas y la falta de información. En cuanto al estudiantado llegado hace más de diez años, se recordaron emociones intensas por el cambio, dificultades con la matrícula y el choque cultural. Sin embargo, también se resaltaron aspectos positivos como la competitividad, el ambiente universitario y la amplitud del campus. En el caso del personal, aquellas personas que llegaron en los últimos diez años mencionaron que el primer día fue marcado por un buen ambiente y por las zonas verdes de la universidad, aspectos que destacaron como positivos. Sin embargo, también señalaron la falta de información, problemas con el alta en la Seguridad Social y dificultades para orientarse en el campus. Por otro lado, el personal llegado hace más de diez años comentó las diferencias que encontraron al llegar, porque venían de otras ciudades y áreas; además, destacaron que la universidad ha experimentado cambios importantes a lo largo del tiempo. Algunas personas mencionaron que se adaptaron rápidamente a su nuevo entorno laboral.

### Vivencias y anécdotas

Los relatos muestran diversas vivencias en la universidad que abarcan múltiples dimensiones de la diversidad. Se evidencian retos para personas con movilidad reducida, visión limitada o discapacidades sensoriales, debido a la falta de adaptaciones, señalización deficiente y dificultades administrativas para

ajustar clases y reconocer condiciones, lo que en ocasiones conlleva exclusión.

También se relatan estereotipos y actos de racismo, especialmente hacia estudiantes extranjeros, de etnia gitana y de distintas creencias religiosas. A pesar de ello, existen experiencias positivas de integración que se combinan con debates sobre la libertad de expresión y el uso de la política como herramienta de transformación social.

En cuanto a la diversidad de género y sexual, las personas trans y no binarias enfrentan rechazos y trámites complicados, mientras que la exclusión de mujeres en ámbitos laborales y las presiones relacionadas con estándares de belleza persisten. Aunque la universidad se percibe como un lugar amigable para la comunidad LGTBQIA+, se reportan casos de acoso y una respuesta institucional insuficiente.

Por otro lado, estudiantes con trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH), dislexia o autismo sienten que reciben poco apoyo institucional y enfrentan estigmas, mientras que las personas con sobrepeso sufren *bullying* y carecen de espacios adecuados. La insuficiente preparación para abordar problemas de salud mental y de interacción afecta tanto a la integración como al rendimiento académico.

Finalmente, se mencionan dificultades administrativas, exclusión social, acoso y abuso de poder, especialmente en programas de doctorado, junto a tensiones intergeneracionales y críticas al enfoque eurocentrista de los materiales académicos. La pandemia de la covid-19 transformó la vida universitaria, afectando a la interacción social y la salud mental, pero también impulsó nuevos espacios de socialización. Se destacan iniciativas de inclusión, como PRODIS, SEEDS y programas de mentoría, que requieren fortalecerse para avanzar hacia una universidad verdaderamente inclusiva.

#### Avances y desafíos en inclusión y accesibilidad

La UAM ha registrado avances notables en inclusión, evidenciados en una mayor diversidad cultural, política y funcional, así como en el fortalecimiento del apoyo a la comunidad LGTBQIA+ y a estudiantes con diversidad funcional. Sin embargo, aún persisten desafíos importantes, como la baja representación de estudiantes trans, de grupos racializados y de personas de bajos recursos, desigualdades entre facultades y niveles académicos, una escasa diversidad del profesorado y una percepción elitista de la institución, lo que subraya la necesidad de inversiones y políticas inclusivas integrales.

En cuanto a la accesibilidad física, se reconocen aspectos positivos, como zonas verdes y cafeterías accesibles, pero numerosas facultades presentan

dificultades para personas con movilidad reducida, usuarios de sillas de ruedas o con discapacidades sensoriales. Factores como desniveles, escaleras sin indicaciones adecuadas y la ubicación alejada de algunas facultades generan barreras que afectan tanto a estudiantes como a personal. Además, la inadecuada señalización y la falta de espacios apropiados en aulas y baños agravan estas limitaciones.

Por otro lado, tanto el personal como el estudiantado se enfrentan a problemas para acceder a formaciones y recursos. La información resulta confusa y dispersa, lo que dificulta su localización, y la sobrecarga de mensajes impide una comunicación efectiva. Se demanda la creación de protocolos, guías e infografías, así como el desarrollo de una página web intuitiva y recursos específicos para apoyar a estudiantes con discapacidades.

El abandono estudiantil se presenta como otro desafío, impulsado por factores económicos, laborales, de salud mental y la falta de adaptaciones para estudiantes con discapacidad. Este entorno competitivo y la percepción de un campus poco acogedor llevan a que algunas personas opten por abandonar o retrasar sus estudios.

Finalmente, problemas normativos y legislativos complican el acceso y la ayuda en la UAM. El personal de investigación internacional y estudiantes extranjeros enfrentan dificultades con becas, seguros y

permisos de estancia, mientras que normas restrictivas afectan a la actualización de datos de género y la integración de refugiados. Estos obstáculos, junto con fallas en la aplicación de leyes laborales y la endogamia universitaria, evidencian la urgencia de revisar y mejorar las políticas para construir una UAM verdaderamente inclusiva, accesible y equitativa para toda su comunidad.

#### 4.2. Propuestas de mejora

Las personas participantes propusieron medidas para avanzar hacia una UAM más inclusiva, segura y equitativa. Estas se agrupan en acciones inmediatas, propuestas a medio plazo y una visión de futuro, que combinan mejoras en accesibilidad, acompañamiento y cambios estructurales en políticas, representación y recursos. El objetivo es adaptar la universidad a las necesidades reales de toda su comunidad y garantizar que estudiantes y personal cuenten con el apoyo necesario para su pleno desarrollo.

##### Acciones inmediatas para mejorar la seguridad e inclusión

Para que la comunidad universitaria se sienta segura y representada se propone crear un gabinete de escritura inclusiva que asesore en el uso correcto de imágenes y términos, ofrezca formaciones en diversidad y comunicación inclusiva, y desarrolle protocolos para gestionar quejas, junto con mejoras de

accesibilidad como botones automáticos en las puertas.

Además, se plantea personalizar los planes de adaptación mediante charlas, infografías y la creación de un comité especializado con tutores que evalúen casos de forma individual. También se impulsarán formaciones obligatorias durante la introducción y breves sesiones previas a cada clase, se creará una guía adaptada para todos (especialmente para estudiantes con discapacidad visual) y se promoverán actividades de bienvenida.

Finalmente, se plantean mejoras urgentes en baños, señalización en braille, códigos QR y mobiliario adaptado, agilización de trámites burocráticos y establecimiento de espacios de asistencia personalizada y mentoría.

##### Propuestas a medio plazo

Se busca ampliar la representación y el apoyo para estudiantes y personal, incluyendo grupos tradicionalmente excluidos en la toma de decisiones. Se plantea financiar becas con apoyo de Alumni, atraer estudiantes internacionales y fortalecer la vida social en asociaciones y con apoyos financieros. También se propone crear espacios que ofrezcan áreas de calma, de oración y de conversación, optimizar la biblioteca, facilitando el acceso a materiales sobre diversidad y

adaptando los recursos para que sean plenamente accesibles.

Además, se destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la coordinación entre las distintas facultades, dotando al profesorado de más tiempo y recursos para atender casos extraordinarios, mejorar la señalización en la ubicación de aulas y otros recursos, y emplear herramientas digitales para personalizar el apoyo.

#### **Visión de futuro para la UAM**

La visión es transformar la UAM en un espacio que combine apoyo económico, accesibilidad, inclusividad y excelencia académica. Se propone incrementar becas para talentos sin recursos y reformar políticas internas, recuperando un ambiente universitario activo y cercano que fomente una conexión humana consciente entre la institución y sus estudiantes.

El campus se proyecta modernizado y accesible, con edificios renovados que integren ascensores, rampas, colores atractivos y herramientas tecnológicas como mapas interactivos y audioguías, además de aulas y mobiliario adaptados a diversas necesidades de movilidad.

La inclusividad y la diversidad se reflejarán en cursos especializados, espacios que promuevan la igualdad,

instalaciones deportivas accesibles y subsidios especiales para estudiantes con discapacidades.

La integración de nuevos estudiantes se facilitará mediante repositorios de información y sistemas de voluntariado, promoviendo una comunidad solidaria basada en el apoyo mutuo. A largo plazo, se implementarán códigos QR, *tours* adaptados, braille, semanas sin clases para formación continua, una sala de oración y opciones de comida culturalmente diversas.

#### **4.3. Hallazgos del diagnóstico**

A continuación, se presentan los hallazgos del diagnóstico realizado a través de entrevistas y grupos focales. Mientras las entrevistas permiten acceder a experiencias personales profundas, los grupos focales recogen las percepciones colectivas en torno a tres ejes clave: procedencia, identidad LGTBQA+ y discapacidad. La integración de ambos métodos visibiliza patrones de exclusión, tensiones estructurales y oportunidades de mejora hacia una universidad más inclusiva.

#### **Accesibilidad e infraestructuras**

Se identificaron barreras arquitectónicas en varios edificios (Filosofía y Letras, Profesorado, Económicas y Ciencias), con pasillos estrechos, rampas y ascensores insuficientes y en el exterior aceras dañadas.

Los espacios de socialización como patios interiores y zonas verdes son valorados, pero requieren adaptaciones para ser plenamente accesibles. También se detecta falta de señalización inclusiva, asientos adecuados, enchufes accesibles y mobiliario adaptado.

#### **Diversidad funcional, cultural y religiosa**

El diagnóstico resalta la falta de adaptación para personas con movilidad reducida, sordas o ciegas. Aunque se mencionan algunos casos positivos, como prácticas de Química adaptadas o intérpretes de signos en ocasiones, se destaca la carencia de protocolos claros y generalizados y demoras en los informes médicos.

Tanto los grupos focales como las entrevistas recogen experiencias de discriminación racial y religiosa y estereotipos. También se mencionan trabas administrativas como homologaciones lentas o trámites complejos para personas extranjeras.

#### **Formación y actitud del profesorado**

Persiste una resistencia de parte del profesorado a aplicar adaptaciones, alegando injusticia hacia el resto. Se evidencian estilos jerárquicos y falta de empatía, aunque también se destacan ejemplos positivos de docentes inclusivos. La «compasión» mal entendida hacia la diversidad también limita una inclusión real.

#### **Administración, burocracia y reconocimiento**

Se identifican trabas administrativas recurrentes como la lentitud en homologaciones, problemas con certificados y pérdida del correo institucional. También falta un protocolo unificado para quejas o adaptaciones, lo que obliga al estudiantado a gestionar todo de forma individual. En el ámbito laboral, se evidencian desigualdades salariales y de derechos según el tipo de contrato, generando precariedad y segmentación interna.

Hay falta de reconocimiento a quienes promueven la inclusión, salvo casos aislados como la «Fiesta de la Jubilación».

#### **Retos para un entorno seguro y cuidadoso**

Se reportan casos de acoso, abuso de poder y comentarios discriminatorios por parte de docentes. Las personas entrevistadas denuncian escasa acción institucional y miedo a represalias.

Las entrevistas revelan casos de abandono temporal de estudios por problemas de salud mental y falta de apoyo psicológico y académico. Se destaca la necesidad de reforzar los servicios de asesoría. Los grupos focales, aunque abordan menos directamente el tema, señalan la ausencia de espacios de tranquilidad y la sobrecarga estudiantil.

### Vida universitaria, socialización y generaciones

Todas las personas participantes resaltan la necesidad de reforzar actividades de integración, como la «Fiesta de la Primavera», comidas y otros actos de socialización, también para estudiantes internacionales.

El aislamiento se agrava en facultades con dinámicas excluyentes. Las entrevistas individuales señalan que quienes no tienen un diagnóstico o necesidades visibles pueden quedar aislados si no se identifican o solicitan ayuda.

Tanto las entrevistas individuales como los grupos focales evidencian brechas generacionales que afectan a la convivencia y al clima académico.

### Igualdad de género y diversidad sexual

Persisten estereotipos de género, sexismo, la predominancia de roles de poder masculinos, el uso generalizado del masculino genérico y la falta de medidas suficientes para la conciliación familiar.

En cuanto a diversidad sexual, aunque la UAM se percibe en parte como *gay-friendly*, persisten comentarios homófobos y escasa visibilidad de asociaciones LGTBQA+. Esta situación afecta especialmente al estudiantado internacional LGTBQA+, quien enfrenta

mayores restricciones en ciertos contextos y se siente desprotegido.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

El diagnóstico de las entrevistas individuales y los grupos focales sobre la diversidad en la UAM refleja tanto avances como desafíos en distintas áreas. Algunos cambios, como la incorporación de un profesorado más joven, generalmente más sensibilizado con la diversidad, tenderán a producir mejoras de forma natural con el tiempo. Sin embargo, muchos otros aspectos requieren una intervención activa, ya que están relacionados con la falta de tiempo, apoyo, formación y recursos adecuados para abordar la diversidad de manera efectiva.

Los principales temas identificados en el análisis pueden resumirse en los siguientes aspectos:

- **Accesibilidad física y de recursos** para garantizar que todos los miembros de la comunidad tengan acceso equitativo a las instalaciones y recursos.
- **Formación y sensibilización** para mejorar el conocimiento y las habilidades necesarias para comprender, valorar y gestionar la diversidad de manera efectiva y aumentar la sensibilización.

- **Apoyo institucional, tiempo y financiamiento** para implementar medidas adecuadas y garantizar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo.
- Dada la ubicación del campus se podría fomentar la **creación de espacios acogedores, inclusivos y accesibles** para el descanso, la socialización, la meditación o la práctica religiosa sin vinculación a ninguna confesión en particular. Además, se podrían desarrollar cafeterías con opciones variadas que respondan a las necesidades alimentarias y culturales de toda la comunidad.
- **Mejora de la comunicación interna** para que todas las personas de la comunidad estén informadas sobre programas, servicios, recursos y eventos, independientemente de su rol o situación.

Algunos de los problemas transversales identificados en el análisis son las desigualdades socioeconómicas, el racismo y los estereotipos que afectan a diversos grupos dentro de la comunidad universitaria, así como el acoso y el abuso de poder, que requieren estrategias claras de prevención y acción.

El análisis de las entrevistas y los grupos focales ha permitido captar una amplia diversidad de vivencias y opiniones, abordando muchos temas relevantes. Sin embargo, esta variedad también indica que no se ha profundizado en un aspecto específico para comprender a fondo las causas de ciertos problemas. Por

ejemplo, dentro del tema de la procedencia, se podrían considerar diversas subcategorías (latinos, europeos, asiáticos, etc.). Tal como se presenta en este informe, se asume que es posible generalizar dentro de un tema amplio, pero para obtener resultados más completos y representativos sería necesario realizar más entrevistas dentro de cada subcategoría.

También es importante señalar que, aunque los resultados actuales ofrecen una visión amplia y valiosa, el sesgo de participación en las entrevistas, debido a la ausencia de representantes de ciertos grupos, podría haber afectado a la representatividad de algunas problemáticas.

Este estudio, el primero realizado en la UAM de este tipo, constituye un primer paso importante en la identificación de desafíos y oportunidades en materia de diversidad en la UAM y sienta las bases para futuros diagnósticos más detallados y específicos. Para avanzar hacia un entorno más inclusivo y equitativo, se recomienda continuar con este proceso de evaluación de forma periódica, profundizando en los distintos temas identificados y garantizando una representación más amplia y diversa en futuros diagnósticos.



# Ejes y objetivos estratégicos del I Plan de Diversidad

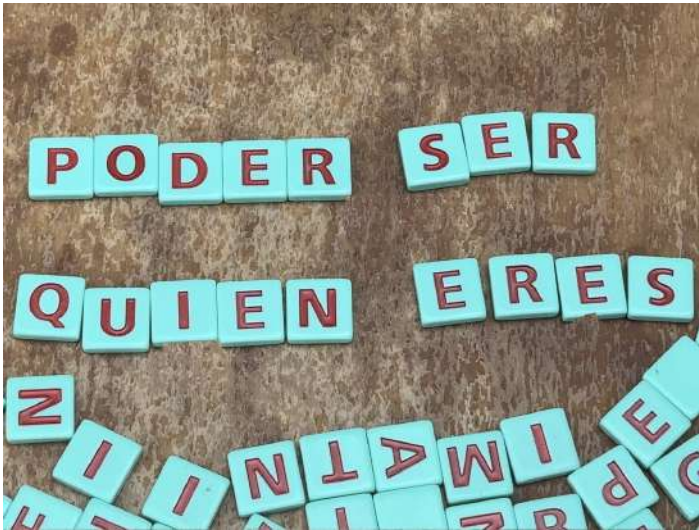
Este I Plan de Diversidad tiene como objetivo identificar áreas y ejes de actuación claves, además de servir como un termómetro sobre cómo se estaban realizando ciertos procesos en la UAM. Es por ello por lo que, de forma paralela a la realización del [Primer Diagnóstico de Diversidad, Equidad e Inclusión de la UAM](#), se han ido realizando modificaciones en los procedimientos existentes. Un ejemplo de ello es la creación del [Protocolo de atención para estudiantes con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo del Área de Atención a la diversidad Funcional de la Unidad de Equidad Social de la Universidad Autónoma de Madrid](#), en el que se recoge y actualiza, según la normativa vigente de protección de datos, el procedimiento de elaboración de informes de adaptaciones académicas.

También, el 28 de febrero de 2025, se aprobaron en Consejo de Gobierno las [nuevas Directrices de aplicación de la normativa en materia de Identidad de Género en la Universidad Autónoma de Madrid](#), para asegurar la elección de un nombre acorde a la identidad de género dentro de los formularios universitarios, ampliando las opciones disponibles para incluir a las personas no binarias y disidentes del sistema binario de género.

Además, se ha identificado que uno de los principales problemas que hay en la UAM radica en la forma en que comunicamos los servicios de la universidad, porque no es que no existan, sino que existe un desconocimiento generalizado de su existencia. En cuanto a la [sensibilización y formación](#), se han implementado en 2024 tres cursos de formación para el

PTGAS en torno a la atención a personas con diversidad funcional, diversidad de procedencia y colectivo LGTBIQA+, sumados a los ya existentes sobre diversidad funcional del PDI.

A continuación, se establecen cuatro ejes para orientar acciones y estrategias futuras, obtenidos a partir del análisis de las áreas críticas y los desafíos identificados en el Diagnóstico de Diversidad, Equidad e Inclusión de la UAM, que representan ámbitos clave que necesitan intervención. Se abordan cuatro ejes clave: *Sensibilización y formación*; *Políticas y estructuras institucionales para la inclusión y no discriminación*; *Vida universitaria y redes de apoyo*; y *Accesibilidad universal e inclusión educativa*. Es importante aclarar que el orden en que se presentan estos ejes es aleatorio y no implica una jerarquía de importancia ni refleja la frecuencia o gravedad de los aspectos identificados.



# ESTRUCTURA DEL I PLAN DE DIVERSIDAD DE LA UAM (2025-2027)

## EJE 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

**Transformar la universidad en un espacio que valore y celebre la diversidad mediante formación, sensibilización y prácticas inclusivas.**

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 1.1. Fomentar una cultura inclusiva y equitativa en la universidad para la capacitación integral de toda la comunidad universitaria en temas de accesibilidad, inclusión, equidad y diversidad
- 1.2. Desarrollar estrategias para integrar la diversidad en los planes de estudio y la investigación
- 1.3. Diseñar un programa de formación integral para prevenir la discriminación

EJE 2. POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES PARA LA INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Crear estructuras institucionales sólidas para garantizar que las acciones en favor de la diversidad sean sostenibles y efectivas a largo plazo

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 2.1. Avanzar institucionalmente en políticas inclusivas.

2.2. Asegurar un entorno inclusivo y seguro, libre de acoso, erradicando la discriminación y promoviendo el respeto por todas las personas.

2.3. Prevenir la discriminación.
- 2.4. Desarrollar programas de colaboración local y regional para aumentar las oportunidades laborales y de acceso a becas del estudiantado.

2.5. Incorporar la diversidad y una perspectiva inclusiva en la comunicación y normativas de la universidad.

EJE 3. VIDA UNIVERSITARIA Y REDES DE APOYO INSTITUCIONALES PARA LA INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Promover un entorno de convivencia inclusivo, saludable, que garantice la inclusión de todas las personas y el pleno disfrute de la vida universitaria.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 3.1. Desarrollar estrategias de acogida y acompañamiento para colectivos vulnerables y/o en riesgo de exclusión.

3.2. Crear entornos seguros e inclusivos.

3.3. Fomentar la participación y reconocimiento institucional.

## EJE 4. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL E INCLUSIÓN EDUCATIVA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

**Garantizar que la universidad sea un espacio accesible para todas las personas, eliminando barreras físicas, digitales y metodológicas**

- 4.1. Analizar la accesibilidad en infraestructuras y entornos digitales.
- 4.2. Desarrollar un plan para reorganizar los espacios académicos y administrativos.
- 4.3. Desarrollar una estrategia para la implementación de señalética inclusiva.
- 4.4. Fomentar la adaptación de materiales y metodologías de enseñanza inclusivas, adaptadas a necesidades específicas y que reflejen la diversidad.
- 4.5. Fortalecer los recursos y apoyos para estudiantes con diversidad funcional.
- 4.6. Revisar las barreras administrativas que puedan obstaculizar la integración de estudiantes extranjeros.





# Acciones y plan de implementación

Para garantizar una gestión efectiva de la diversidad, es fundamental traducir los objetivos estratégicos en un conjunto de acciones concretas y estructuradas. Las acciones detalladas a continuación se organizan en función de los ejes y objetivos estratégicos definidos anteriormente, estableciendo plazos y responsables para su ejecución.



# Eje 1

**Sensibilización  
y formación**

1.1. FOMENTAR UNA CULTURA INCLUSIVA Y EQUITATIVA EN LA UNIVERSIDAD MEDIANTE LA CAPACITACIÓN INTEGRAL DE TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN TEMAS DE ACCESIBILIDAD, INCLUSIÓN, EQUITAD Y DIVERSIDAD

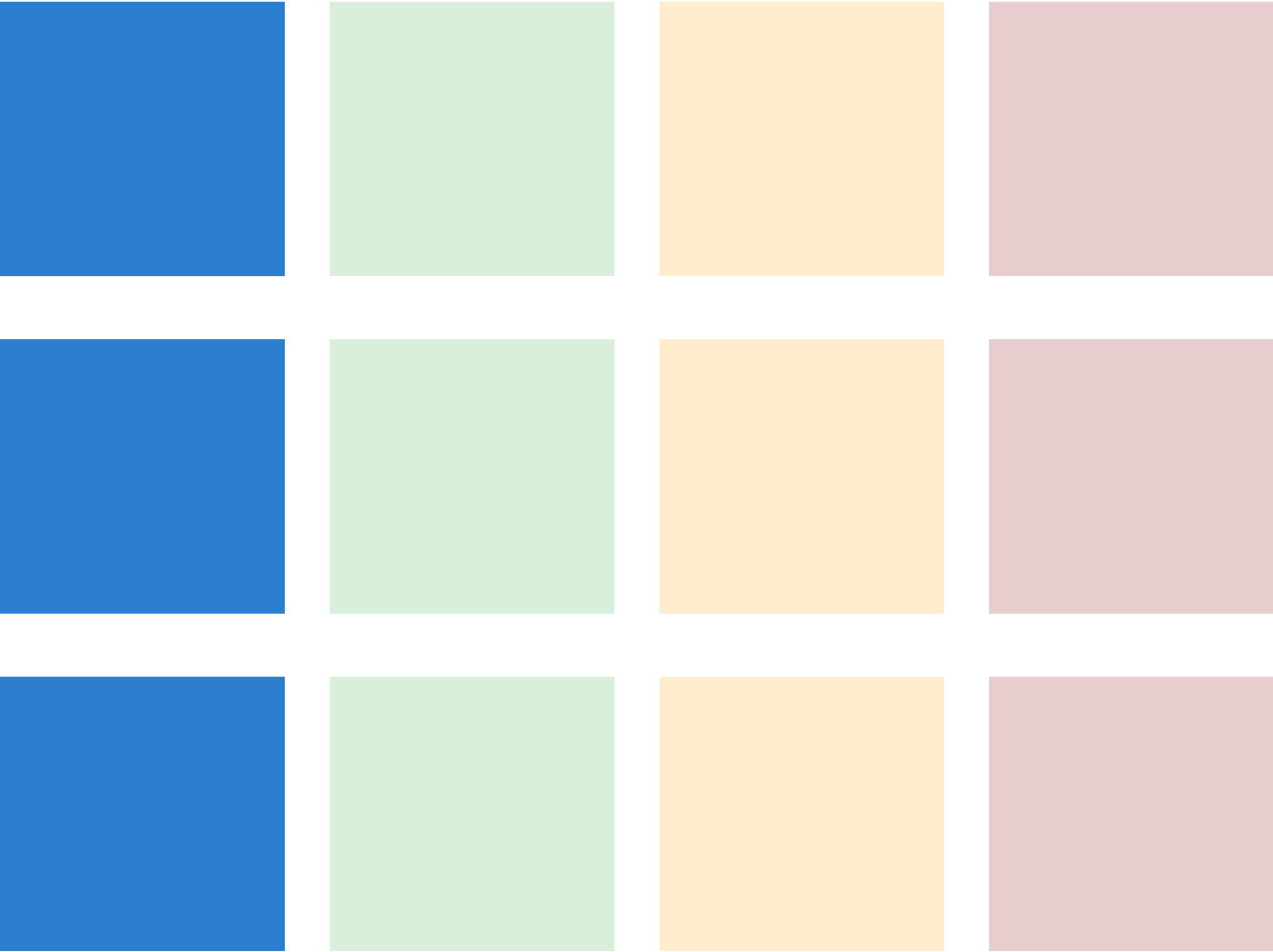
| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                                                                                                | RESPONSABLE                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desarrollar un plan de formación en diversidad para docentes y PTGAS sobre diversidad funcional, cultural, religiosa, sexual y de género.                                                                       | Vicegerencia de RR. HH. – Formación PTGAS + Unidad de Apoyo a la Docencia (formación docente) + Vicerrectorado PDI + Unidad de Equidad Social                                                 |
| Elaboración de guías para docentes sobre diversidad en el aula (por ejemplo, «Cómo atender a alumnado internacional o con discapacidad no visible»).                                                            | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Estudios de Grado + Vicerrectorado de Posgrado y Formación Continua                                                                              |
| Diseñar programas de formación en atención y comunicación sobre accesibilidad, inclusión, equidad y diversidad de toda la comunidad universitaria: estudiantado, PDI, PTGAS y demás personal de la universidad. | Vicegerencia de RR. HH. – Formación PTGAS + Unidad de Apoyo a la Docencia (formación docente) + Vicerrectorado PDI + Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + Unidad de Equidad Social |
| Desarrollar un programa de sensibilización hacia la diversidad como valor intrínseco y fundamental de la UAM, más allá de un enfoque de solidaridad.                                                            | Comunicación UAM + Unidad de Equidad Social                                                                                                                                                   |
| Aumentar las campañas de sensibilización y concienciación sobre inclusión y diversidad.                                                                                                                         | Comunicación UAM + Unidad de Equidad Social                                                                                                                                                   |
| Fomentar actividades de diálogo intercultural (como, por ejemplo, talleres, eventos, jornadas).                                                                                                                 | Vicerrectorado competente en internacionalización + Unidad de Equidad Social                                                                                                                  |
| Diseñar un programa de mentoría para el estudiantado.                                                                                                                                                           | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + Unidad de Equidad Social                                                                                                                      |

1.2. DESARROLLAR ESTRATEGIAS PARA INTEGRAR LA DIVERSIDAD EN LOS PLANES DE ESTUDIO Y LA INVESTIGACIÓN

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                        | RESPONSABLE                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desarrollar estrategias para fomentar la perspectiva sobre diversidad en la docencia.                   | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Estudios de Grado + Vicerrectorado de Posgrado y Formación Continua + Escuela de Doctorado |
| Desarrollar estrategias para fomentar la perspectiva sobre diversidad en la investigación.              | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado competente en investigación y biblioteca                                                      |
| Desarrollar estrategias para fomentar la perspectiva sobre diversidad en la transferencia e innovación. | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado competente en transferencia e innovación                                                      |

1.3. DISEÑAR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                                                              | RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Capacitar a docentes, administrativos y estudiantes en la identificación y manejo de situaciones discriminatorias, garantizando un ambiente de respeto.                       | Delegación de prevención y lucha contra el acoso + Vicergerencia de RR. HH. – Formación PTGAS + Unidad de Apoyo a la Docencia (formación docente) + Vicerrectorado PDI + Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + Unidad de Equidad Social |
| Promover campañas para visibilizar y fomentar el respeto hacia la diversidad funcional, cultural, de procedencia, sexual y de género.                                         | Unidad de Comunicación e Imagen Institucional + Unidad de Apoyo a la Docencia (formación docente) + Unidad de Equidad Social                                                                                                                      |
| Fomentar la formación docente en diversidad sexual y de género.                                                                                                               | Unidad de Apoyo a la Docencia (formación docente) + Vicerrectorado PDI + Unidad de Equidad Social                                                                                                                                                 |
| Revisar los programas académicos en cuanto a contenidos y enfoques que reflejan la diversidad cultural, de género y sexual.                                                   | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Estudios de Grado + Vicerrectorado de Posgrado y Formación Continua + Escuela de Doctorado                                                                                                           |
| Fomentar la realización de investigaciones y proyectos académicos que aborden temas relacionados con la inclusión y la diversidad funcional, cultural y colectivos LGTB IQA+. | Vicerrectorado competente en investigación e innovación + Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Estudios de Grado + Vicerrectorado de Posgrado y Formación Continua + Escuela de Doctorado                                                 |
| Organizar talleres, seminarios y cursos de actualización sobre diversidad, equidad e inclusión, dirigidos a toda la comunidad universitaria.                                  | Vicergerencia de RR. HH. – Formación PTGAS + Unidad de Apoyo a la Docencia (formación docente) + Vicerrectorado PDI + Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + Unidad de Equidad Social                                                    |
| Promover la colaboración con personas expertas y organizaciones externas que puedan aportar experiencias y conocimientos sobre la realidad LGTB IQA+.                         | Vicerrectorado competente en transferencia, innovación y cultura + Unidad de Equidad Social                                                                                                                                                       |



# Eje 2

**Políticas y  
estructuras  
institucionales  
para la  
inclusión y no  
discriminación**

2.1. AVANZAR INSTITUCIONALMENTE EN POLÍTICAS INCLUSIVAS

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                                                                                                     | RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Crear una comisión de seguimiento del plan en la que haya representantes de todos los centros y facultades, así como personas de todos los estamentos, de la Unidad de Equidad Social, representación sindical, etc. | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Compromiso Social                                                                                                                                                                                                            |
| Crear un programa similar al plan director en el que se recojan las líneas de acción para monitorear su desarrollo y evolución.                                                                                      | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Planificación y Estrategia Digital                                                                                                                                                                                           |
| Diseñar un observatorio de diversidad e inclusión en la UAM para elaborar, difundir y transversalizar la inclusión, igualdad y diversidad.                                                                           | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Compromiso Social + proceso participado con la comunidad universitaria                                                                                                                                                       |
| Desarrollo de indicadores clave para evaluar el cumplimiento y efectividad de las políticas de inclusión y no discriminación.                                                                                        | Unidad de Equidad Social + proceso participado con la comunidad universitaria                                                                                                                                                                                             |
| Desarrollo e implementación de procesos de evaluación y mejora del impacto de las políticas inclusivas.                                                                                                              | Vicegerencia de RR. HH. y Organización + Secretaría General + Unidad de Equidad Social + Unidad de Igualdad de Género con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + Vicerrectorado PDI + Delegación de la Rectora para Prevención y Lucha contra el Acoso |
| Desarrollar y consolidar protocolos de atención a las personas con diversidad funcional y necesidades específicas de apoyo educativo.                                                                                | Unidad de Equidad Social                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Diseñar una propuesta detallada para la creación de puntos de atención y acompañamiento para colectivos LGTBQIA+, en la que se especifiquen los recursos necesarios para su creación.                                | Unidad de Equidad Social + proceso participado con la comunidad universitaria                                                                                                                                                                                             |
| Creación de un premio que fomente la realización de proyectos de investigación y trabajos académicos relacionados con la inclusión y que visibilicen la diversidad.                                                  | Unidad de Equidad Social + Consejo Social + Colegio Mayor Luis Vives + Vicerrectorado de Compromiso Social                                                                                                                                                                |

2.2. ASEGURAR UN ENTORNO INCLUSIVO Y SEGURO, LIBRE DE ACOSO, ERRADICANDO LA DISCRIMINACIÓN Y PROMOVRIENDO EL RESPETO POR TODAS LAS PERSONAS

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Revisar y mejorar el sistema de atención y seguimiento para casos de discriminación o acoso, asegurando el acompañamiento integral, la protección de las víctimas y medidas correctivas efectivas con:<br><br>Canales seguros y anónimos de denuncia.<br><br>El refuerzo de la confidencialidad.<br><br>Personal especializado para el acompañamiento y la asesoría.<br><br>Procedimientos claros para la gestión de casos.<br><br>Medidas de protección y seguimiento de las víctimas.<br><br>Evaluación de la efectividad de las medidas implementadas. | Vicegerencia de RR. HH. y Organización + Secretaría General + Unidad de Equidad Social + Unidad de Igualdad de Género con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + Vicerrectorado PDI + Delegación de la Rectora para Prevención y Lucha contra el Acoso |
| Revisar y aplicar mecanismos de prevención y control del abuso de poder:<br><br>Protocolos claros para la denuncia y sanción del abuso de poder: protocolo y reglamento frente al acoso moral.<br><br>Programas de formación y sensibilización en liderazgo ético y relaciones equitativas.<br><br>Supervisión y auditoría de prácticas institucionales para identificar riesgos.<br><br>Espacios seguros de escucha y apoyo para personas afectadas.<br><br>Promoción de códigos de conducta que regulen el ejercicio del poder en todos los niveles.    | Vicegerencia de RR. HH. y Organización + Secretaría General + Unidad de Equidad Social + Unidad de Igualdad de Género con apoyo de la Delegación de la Rectora para Prevención y Lucha contra el Acoso                                                                    |

2.3. PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

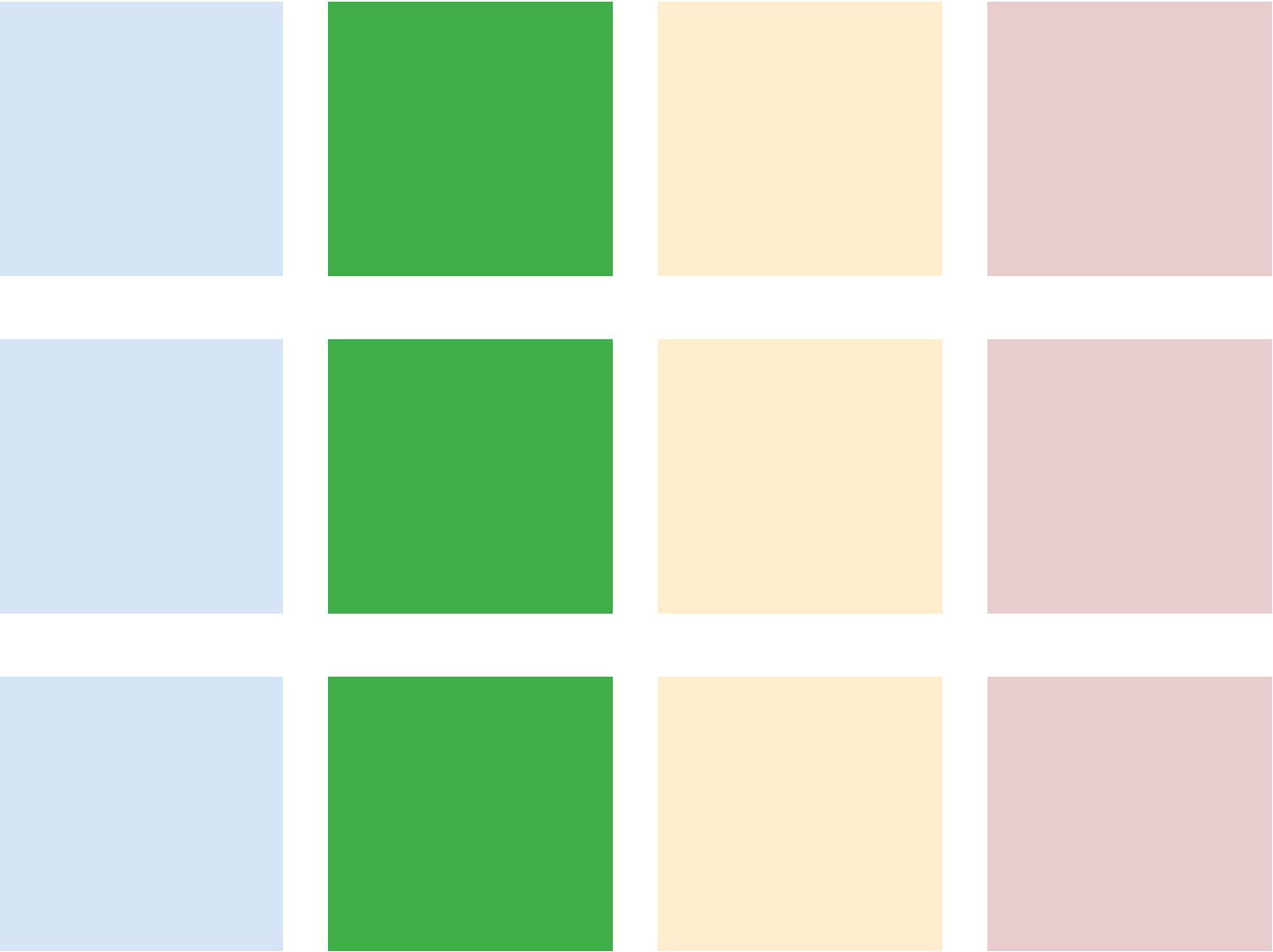
| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                              | RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Capacitar a docentes, PTGAS y estudiantes en la identificación y manejo de situaciones discriminatorias, garantizando un ambiente de respeto. | Vicegerencia de RR. HH. y Organización + Secretaría General + Unidad de Equidad Social + Unidad de Igualdad de Género con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + Vicerrectorado PDI + Delegación de la Rectora para Prevención y Lucha contra el Acoso |
| Diseñar una propuesta para la creación del Punto de Atención y Acompañamiento al colectivo LGTBQIA+.                                          | Unidad de Equidad Social + centros y facultades                                                                                                                                                                                                                           |
| Organizar talleres, seminarios y cursos de actualización sobre diversidad, equidad e inclusión, dirigidos a toda la comunidad universitaria.  | Unidad de Equidad Social                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Promover la colaboración con expertos y organizaciones externas que puedan aportar experiencias y conocimientos sobre la realidad LGTBQIA+.   | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Cultura                                                                                                                                                                                          |

2.4. DESARROLLAR PROGRAMAS DE COLABORACIÓN LOCAL Y REGIONAL PARA AUMENTAR LAS OPORTUNIDADES LABORALES Y DE ACCESO A BECAS DEL ESTUDIANTADO

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                 | RESPONSABLE                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fortalecimiento de redes y alianzas con entidades externas para la promoción de la inclusión.                    | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Cultura                                                  |
| Revisar y mejorar los canales de apoyo y asesoramiento a estudiantes de bajos recursos en el acceso a becas.     | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + UAM Estudiantes + Oficina de becas y ayudas al estudio |
| Fomentar la diversidad en los procesos de selección y acceso a oportunidades laborales dentro de la universidad. | Vicegerencia de RR. HH. y Organización + Secretaría General                                                                       |

2.5. INCORPORAR LA DIVERSIDAD Y UNA PERSPECTIVA INCLUSIVA EN LA COMUNICACIÓN Y NORMATIVAS DE LA UNIVERSIDAD

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                                       | RESPONSABLE                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Difundir y comunicar los protocolos de actuación ante los casos de discriminación y acoso.                                                             | Unidad de Comunicación e Imagen Institucional + Unidad de Equidad Social + Unidad de Igualdad de Género + prevención de riesgos laborales                                |
| Desarrollar políticas/protocolos/guías para la incorporación de la perspectiva inclusiva en la comunicación, normativas y documentación universitaria. | Gabinete de la Rectora + Unidad de Comunicación e Imagen Institucional + Gerencia con apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + Unidad de Equidad Social |



# Eje 3

**Vida  
universitaria  
y redes de  
apoyo**

3.1. DESARROLLAR ESTRATEGIAS DE ACOGIDA Y ACOMPAÑAMIENTO PARA COLECTIVOS VULNERABLES Y/O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

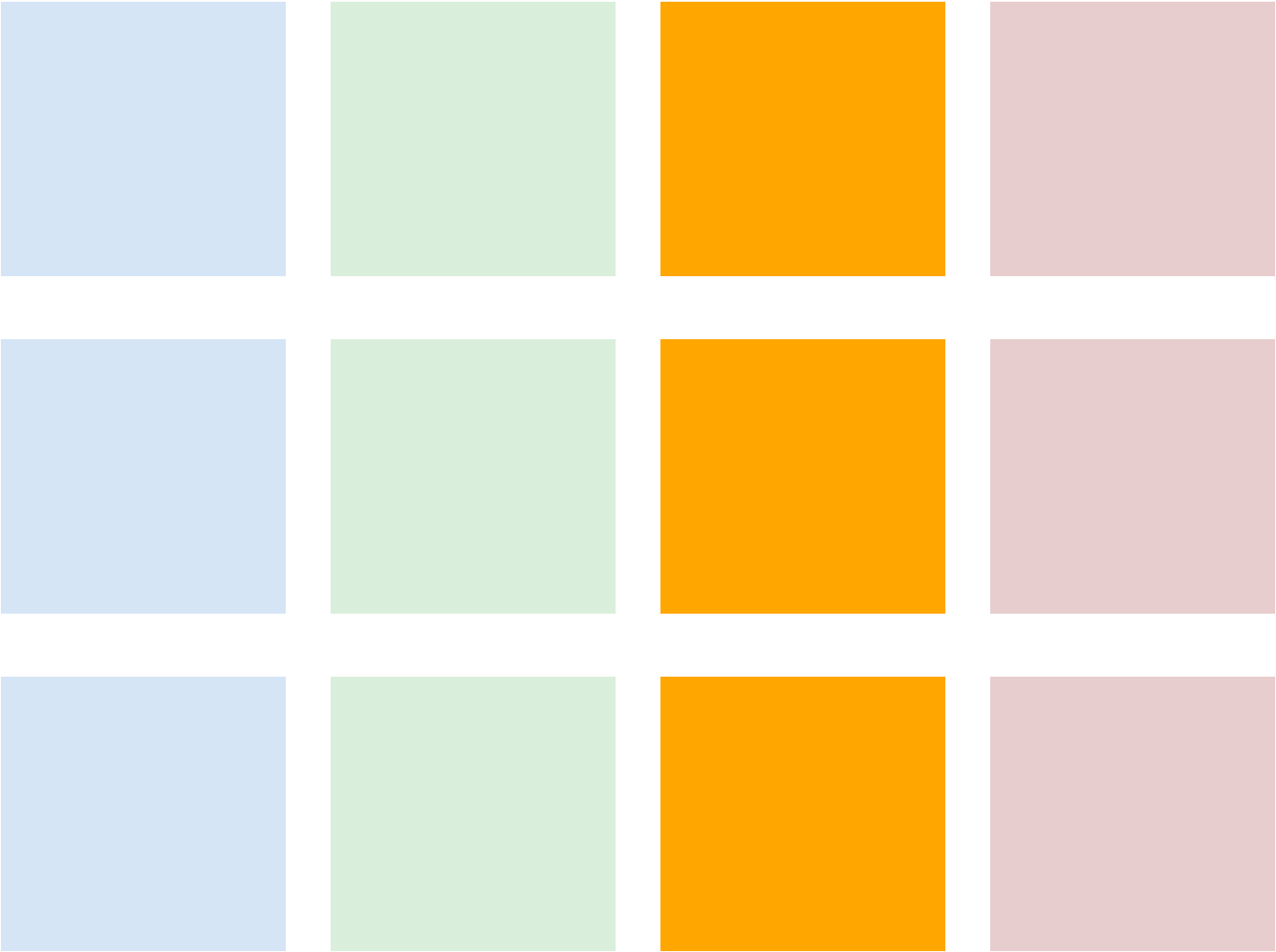
| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                                        | RESPONSABLE                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Incremento y visibilización de programas de mentoría y tutoría universitaria.                                                                           | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + UAM Estudiantes + Unidad de Equidad Social         |
| Desarrollar una estrategia para reforzar los servicios de atención psicológica y médica.                                                                | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + UAM estudiantes + CPA + Unidad de Equidad Social   |
| Diseñar un protocolo de atención a estudiantes internacionales, migrantes de primera y segunda generación y otras diversidades sociales y/o culturales. | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + SERIM + UAM Estudiantes + Unidad de Equidad Social |

3.2. CREAR ENTORNOS SEGUROS E INCLUSIVOS

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                               | RESPONSABLE                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desarrollar una estrategia para fomentar los servicios de cafeterías adaptadas a necesidades alimentarias diversas y alergias. | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + equipos decanales + Unidad de Equidad Social                                     |
| Diseñar nuevos espacios de juego y encuentro de la comunidad universitaria.                                                    | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + equipos decanales + Unidad de Equidad Social                                     |
| Diseñar espacios de silencio y regulación de la iluminación.                                                                   | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + equipos decanales + Unidad de Equidad Social                                     |
| Fomentar el uso de áreas verdes para disfrutar de la naturaleza, leer, caminar o descansar.                                    | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Oficina de Sostenibilidad + Unidad de Equidad Social                             |
| Diseñar espacios para actividades artísticas y creativas como pintura, música o danza.                                         | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Vicerrectorado de Transferencia, Innovación y Cultura + Unidad de Equidad Social |

3.3. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                    | RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Impulsar la participación estudiantil en iniciativas que promuevan la diversidad y la pluralidad.                                   | Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad + UAM Estudiantes + Unidad de Equidad Social + equipos decanales + asociaciones de estudiantes + Consejo de Estudiantes                                                                                                                                                               |
| Reconocer y visibilizar buenas prácticas en investigación, docencia y gestión universitaria en materia de inclusión.                | Vicerrectorado de Investigación y Biblioteca + Vicerrectorado de Planificación y Estrategia Digital + adjunto a la rectora para Calidad e Innovación Docente + Unidad de Equidad Social                                                                                                                                             |
| Organización de actos de celebración y eventos que promuevan el encuentro y la vida universitaria.                                  | Vicerrectorado de Compromiso Social + Unidad de Equidad Social + UAM Estudiantes + asociaciones de estudiantes + Consejo de Estudiantes + Vicerrectorado de Internacionalización + SERIM + Oficina de Acogida Internacional + Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Oficina de Acción Solidaria y Cooperación               |
| Diseñar estrategias para la creación de nuevos programas que fomenten la cohesión entre estudiantes de distintas culturas.          | Vicerrectorado de Compromiso Social + Unidad de Equidad Social + UAM Estudiantes + asociaciones de estudiantes + Consejo de Estudiantes + Vicerrectorado de Internacionalización + SERIM + Oficina de Acogida Internacional + Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Oficina de Acción Solidaria y Cooperación               |
| Diseñar estrategias para la creación de nuevos programas que fomenten la cohesión entre estudiantes con distintas capacidades.      | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Fomentar la creación o reforzar las asociaciones de estudiantes de distintas culturas, con distintas capacidades, de deportes, etc. | Vicerrectorado de Compromiso Social + UAM Estudiantes + asociaciones de estudiantes + Consejo de Estudiantes + Vicerrectorado de Internacionalización + SERIM + Oficina de Acogida Internacional + Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Oficina de Acción Solidaria y Cooperación + Servicio de Educación Física y Deporte |



# Eje 4

**Accesibilidad  
universal e  
inclusión  
educativa**

4.1. ANALIZAR LA ACCESIBILIDAD EN INFRAESTRUCTURAS Y ENTORNOS DIGITALES

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                                                                                                                              | RESPONSABLE                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diseñar un protocolo de evaluación de la accesibilidad de las nuevas obras/ arreglos de forma participada, centrada en los usos y actividades a desarrollar en los espacios físicos y virtuales, más allá de los estándares de accesibilidad. | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Vicerrectorado de Planificación y Estrategia Digital + Unidad de Equidad Social          |
| Crear auditorías participadas sobre accesibilidad en infraestructuras y plataformas digitales.                                                                                                                                                | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Gerencia + Unidad de Equidad Social + comunidad universitaria |
| Diseñar e implementar de manera progresiva mejoras en rampas, ascensores y señalética.                                                                                                                                                        | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Gerencia + Unidad de Equidad Social                                                      |
| Mejorar la adaptación de aulas y bibliotecas con mobiliario adaptado a necesidades específicas, ampliando los recursos existentes.                                                                                                            | Servicios Generales + bibliotecas                                                                                                      |
| Mejorar la compatibilidad de plataformas digitales con tecnologías de asistencia y accesibilidad.                                                                                                                                             | Vicerrectorado de Planificación y Estrategia Digital + Unidad de Equidad Social                                                        |

4.2. DESARROLLAR UN PLAN PARA REORGANIZAR LOS ESPACIOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                           | RESPONSABLE                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Analizar la ubicación de aulas y oficinas para facilitar la movilidad de personas con discapacidad.                        | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + centros y facultades + equipos decanales + Unidad de Equidad Social                           |
| Elaborar un plan participativo para la construcción y diseño de rutas accesibles entre los diferentes espacios del campus. | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + centros y facultades + equipos decanales + Unidad de Equidad Social + comunidad universitaria |

4.3. DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE SEÑALÉTICA INCLUSIVA

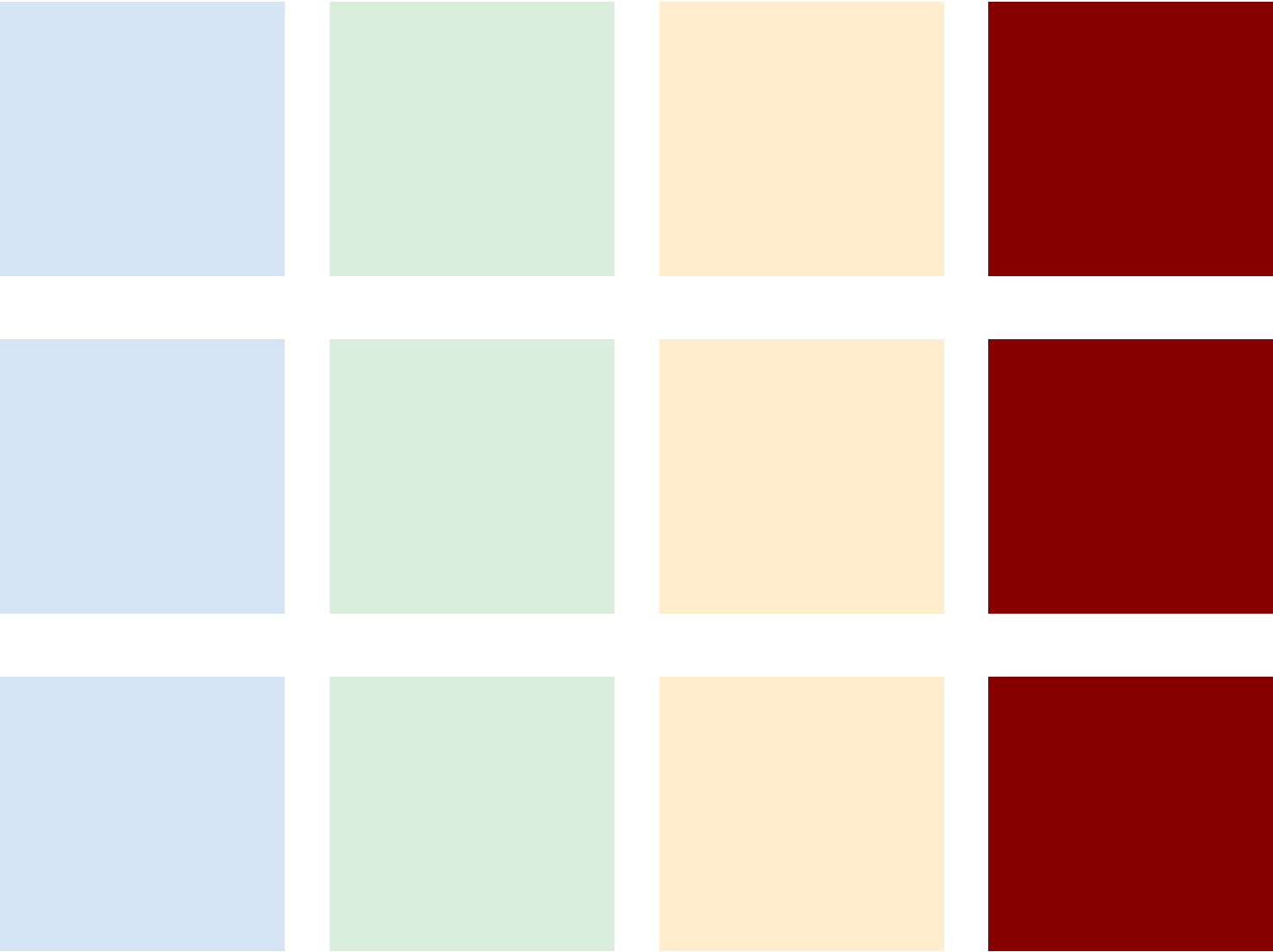
| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                                                                                                                                                    | RESPONSABLE                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desarrollar un programa piloto participativo para implementar la señalética inclusiva más urgente.                                                                                                                                                  | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Unidad de Equidad Social                           |
| Desarrollar una estrategia para la implementación progresiva de señalética inclusiva como, por ejemplo: señalética en braille, instalación de mapas táctiles en puntos estratégicos, uso de pictogramas y sistemas de audio en espacios clave, etc. | Vicerrectorado de Campus e Infraestructuras + Unidad de Equidad Social + comunidad universitaria |

4.4. FOMENTAR LA ADAPTACIÓN DE MATERIALES Y METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA INCLUSIVAS, ADAPTADAS A NECESIDADES ESPECÍFICAS Y QUE REFLEJEN LA DIVERSIDAD

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                                                               | RESPONSABLE                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desarrollar materiales en formatos accesibles (audio, braille, subtítulos, lectura fácil).                                     | Unidad de Comunicación e Imagen Institucional + Unidad de Equidad Social + adjunto a la rectora para Calidad e Innovación Docente |
| Implementar metodologías de enseñanza inclusivas, como el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).                          | Unidad de Apoyo a la Docencia + Unidad de Equidad Social + adjunto a la rectora para Calidad e Innovación Docente                 |
| Mejora y diseño de una estructura que capacite al profesorado en estrategias de enseñanza adaptadas a la diversidad funcional. | Unidad de Apoyo a la Docencia + Unidad de Equidad Social + adjunto a la rectora para Calidad e Innovación Docente                 |

4.5. FORTALECER LOS RECURSOS Y APOYOS PARA ESTUDIANTES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

| LÍNEAS DE ACCIÓN                                                                        | RESPONSABLE                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Crear guías para el desarrollo de adaptaciones académicas.                              | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad        |
| Fortalecer la tecnología de apoyo (software de lectura, dispositivos táctiles, etc.).   | Vicerrectorado de Planificación y Estrategia Digital + Unidad de Equidad Social |
| Revisar y fortalecer el programa de tutorías especializadas y acompañamiento académico. | Unidad de Equidad Social + Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad        |





# Estrategia de seguimiento y evaluación del plan

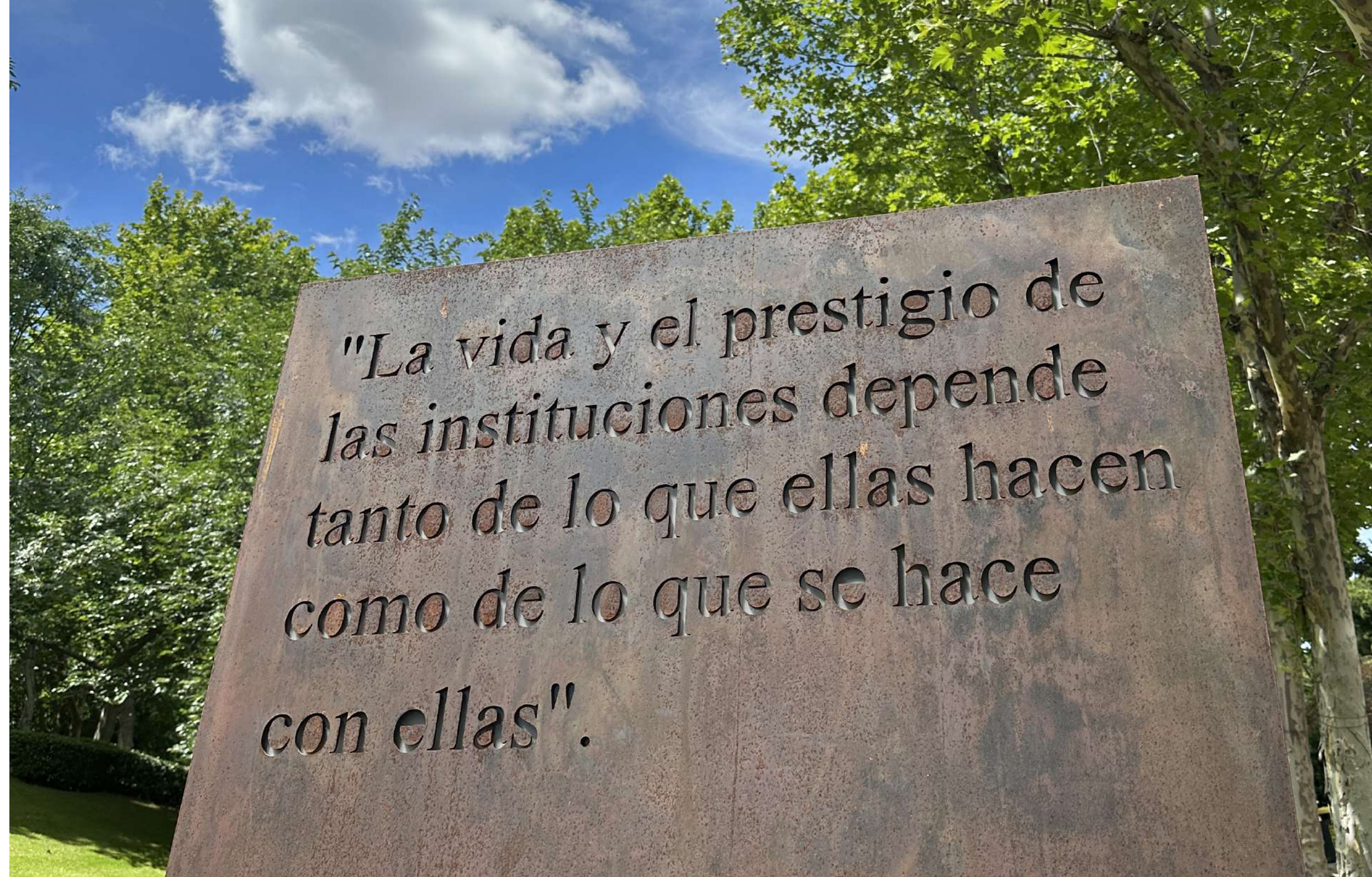
Para asegurar la efectividad y sostenibilidad de este I Plan de Diversidad, es fundamental establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de las acciones implementadas. El seguimiento permitirá monitorear el grado de avance de cada línea de acción, identificando logros, desafíos y áreas de mejora. La evaluación, por su parte, proporcionará un análisis sistemático de los resultados obtenidos, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia y promoviendo la mejora continua del plan. Para ello, se creará una comisión de seguimiento en la que estén representados todos los centros y facultades y personas de todos los estamentos, así como representación sindical.

Los órganos responsables del seguimiento (y evaluación) del I Plan de Diversidad serán la Unidad de Equidad Social y el Vicerrectorado de Compromiso Social, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del I Plan de Diversidad y la Comisión de Compromiso Social. Llevarán a cabo un seguimiento anual del grado de implementación, elaborando una memoria anual que será aprobada por la Comisión de Seguimiento, previa consulta con la Comisión de Compromiso Social. Dichas memorias servirán de base tanto para la evaluación intermedia como para la evaluación final. Permitirán, asimismo, identificar las posibles discrepancias que se vayan produciendo entre lo planificado y lo ejecutado, asegurar el adecuado uso de los recursos, abordar posibles imprevistos o efectos no programados y reprogramar líneas

de acción. Todo ello se realizará en el seno de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Diversidad y de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Se propone que el plan tenga una vigencia de dos años, con el propósito de profundizar en los aspectos y temas que han quedado señalados para desarrollar una estrategia y un plan a largo plazo. No partimos ya de un lienzo en blanco, sino de un mapa que nos orientará en el camino hacia una universidad más inclusiva, equitativa, igualitaria, segura, diversa y, en definitiva, respetuosa con todas las personas y sus necesidades. Durante el segundo año de su vigencia y siempre antes de su finalización, se iniciará la elaboración, de forma colaborativa y participada, del futuro II Plan de Diversidad. Para ello, se procederá a la elaboración y negociación con la representación sindical de los preceptivos diagnósticos (de situación de la igualdad de género y la auditoría retributiva), en base a los informes de seguimiento y la evaluación intermedia del I Plan de Diversidad. Con tal fin, se creará la preceptiva Comisión Negociadora del II Plan de Diversidad. Se impulsará, asimismo, un proceso de consulta que permita la participación de toda la comunidad universitaria.

A través de estos mecanismos, la institución podrá adaptar sus estrategias en función de las necesidades emergentes, asegurando que la diversidad y la inclusión se consoliden como principios fundamentales dentro de su cultura organizacional.



LOS COLORES DE LA U<sup>AM</sup>

#UAMdiversa

