GUÍA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS POR DIVERSIDAD

UNIDAD DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

La Unidad de Diversidad e Inclusión de la UCM lanza esta guía, que forma parte de la puesta en marcha del *Protocolo de prevención y actuación ante la discriminación por diversidad,* aprobado por el Consejo Asesor en Madrid el 19 de diciembre de 2022.

Diseño: Nuria Pinilla Alcázar y David Rivilla Gómez del Pulgar
Realizado exclusivamente con programas y tipografías libres.

Madrid - Febrero de 2023

GUÍA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS POR DIVERSIDAD

Universidad Complutense de Madrid

La UCM tiene un fuerte compromiso con los DD. HH., el reconocimiento del valor de la diversidad, y la promoción de la equidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión para favorecer un entorno de convivencia, seguro y libre de discriminaciones, donde cada persona pueda mostrarse como es. Así, la diversidad se celebra como riqueza y la inclusión se suma a la docencia, a la investigación y al desarrollo tecnológico como una prioridad.

1. Aprender a detectar una situación de discriminación

Cualquier comportamiento, actitud, situación o hecho vejatorio contra la diversidad es discriminación.

¿Qué entendemos por diversidad?

La multiplicidad de los diferentes ejes identitarios que conforman y constituyen a las personas.



La discriminación adopta formas muy variadas, por lo que las que aquí se incorporan son tan solo algunas de las más frecuentes.

Discriminación directa: cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en una situación análoga o comparable.

Ejemplo: el grupo de clase excluye deliberadamente a una compañera mayor que ha decidido estudiar un grado en la universidad después de jubilarse. Entre otras situaciones, la estudiante nunca encuentra con quien formar equipos para las prácticas de clase.





Discriminación indirecta: cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, puede ocasionar una desventaja particular a una persona o grupo de personas.

Ejemplo: el uso obligatorio de las mascarillas durante la pandemia COVID-19 que dificulta o impide la lectura labial, acentúa los problemas de aprendizaje y participación de las personas con discapacidad auditiva.

Discriminación por asociación: cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o una familia diversa.

Ejemplo: Dirigir insultos homófobos a un PAS heterosexual, por tener amigos gais y bisexuales.



Discriminación por error: cuando una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación como consecuencia de una apreciación equivocada.

Ejemplo: en un debate en clase, un grupo de estudiantes reproduce prejuicios islamófobos contra una docente solo por el color de su piel, siendo la profesora atea.

Discriminación múltiple e interseccional: cuando una persona o grupo de personas sufre discriminación por más de un motivo.

Ejemplo: en un servicio de la Universidad, un trabajador atiende a una estudiante de manera brusca y no aclara sus dudas. En un momento dado, creyendo que nadie más le escucha, el trabajador comenta con otra compañera que la estudiante no merece la ayuda, "que ya se sabe qué vienen buscando realmente" refiriéndose a mujeres de otros países en la Universidad.

Esta persona, que se ha incorporado recientemente como estudiante en la universidad, se encuentra en Madrid en situación de asilo, precisamente, por el riesgo que corre por ser mujer en su país de origen.



Acoso discriminatorio: comportamiento o conducta que se realiza hacia una persona o colectivo con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo y/o segregado.

Ejemplo: comentarios racistas ofensivos hacia el colectivo de una persona realizados en un chat de estudiantes de una facultad con participación de personas externas a la UCM antes del comienzo de las clases.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: cuando una persona, grupo u organización provoca o mueve a otra persona a discriminar.

Ejemplo: en un Colegio Mayor hay un acuerdo tácito, que a veces se verbaliza como una prohibición, por parte de estudiantes de tercer año a estudiantes de primer año sobre no relacionarse con una compañera trans por su identidad y su expresión de género.



Represalias discriminatorias: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una denuncia, una demanda o un recurso de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso que se está produciendo.

Ejemplo: tres estudiantes son suspendidos de forma presuntamente arbitraria en un examen tras haber comunicado una queja a la coordinadora del grado sobre un profesor que no ha realizado las adaptaciones correspondientes a un compañero con trastorno del déficit de atención.



Incumplimiento de las medidas de acción positiva: omisión de actuaciones, normalmente administrativas, derivadas de obligaciones normativas o convencionales, destinadas a favorecer a un grupo discriminado.

Ejemplo: se omite la convocatoria de plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual en la oferta de empleo de la Universidad.



Victimización secundaria por inacción de quien tiene un deber de tutela: se considera como tal el perjuicio causado a las personas que, siendo víctimas de discriminación, acoso, o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de la administración o cualquier agente institucional de la Universidad implicado.

Ejemplo: el decanato de una facultad omite contestar a una reclamación interpuesta por un estudiante de origen asiático referida a un miembro del personal de administración y servicios que le hace una broma racista relacionada con el Covid-19 en un pasillo.

¡Si sabemos identificar la discriminación, podemos prevenirla y actuar!

¡Que la discriminación desaparezca es cosa de todes!

2. ¿Cómo actuar ante una situación de discriminación?

Si presencias una situación de discriminación por motivos de diversidad o la estás sufriendo directamente, puedes:

A) Realizar una consulta o solicitar asesoramiento si tienes dudas

B) Alertar* de una situación discriminatoria concreta

Contacta con el **Punto Seguro** de tu centro o con la Unidad de Diversidad e Inclusión UCM de manera presencial, telefónica o por correo

*Si la persona que está sufriendo discriminación por diversidad no quiere contarlo, tú puedes alertar a la UCMd+I para tomar las medidas oportunas.

C) Presentar una queja o denuncia. ¿Dónde?

- En el Punto Seguro de tu centro.

- En la Unidad de Diversidad e Inclusión (Edificio de Estudiantes - UCM).

- Online: rellenando el formulario de queja o denuncia.

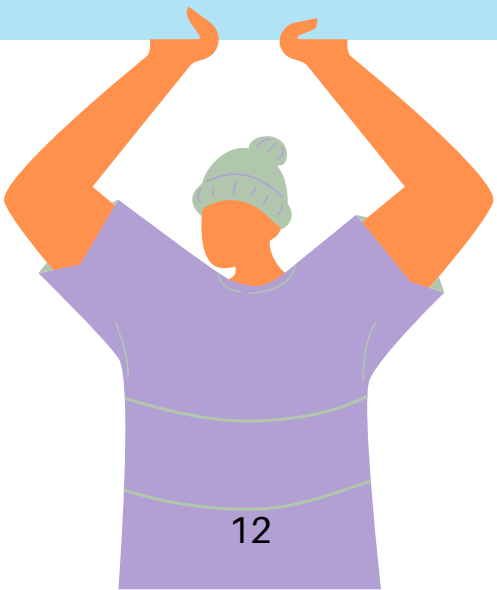
3. ¿Qué puedes hacer tú?

Las medidas de prevención ante cualquier forma de discriminación por diversidad pretenden la construcción de una cultura de igualdad, inclusión y convivencia en la UCM.

Y tú, ¿cómo crees que puedes prevenir la discriminación?

- ☐ Participando en actividades de sensibilización y empoderamiento de la diversidad.
- ☐ Difundiendo esta guía.
- ☐ Formándote e invitando a tus iguales a reflexionar, debatir, cuestionar y aprender.
- ☐ Reconociendo y agradeciendo buenas prácticas.
- ☐ Cuidando el lenguaje para hacerlo más inclusivo y accesible.
- ☐ ¡Deconstruyéndote! Aprende nuevos hábitos y desmonta estigmas culturales.
- ☐ Escuchando y reconociendo la diversidad de cada persona y colectivo.
- ☐ Colaborando con la comunidad UCM, siendo parte de los Puntos Seguros.
- ☑ *¡TODAS SON CORRECTAS!*

Si tienes cualquier sugerencia, ¡escríbenos!
protocolo.di@ucm.es



4. Privacidad

La Unidad de Diversidad e Inclusión garantiza el anonimato, la privacidad, la confidencialidad y la protección de datos desde el primer contacto y durante todo el proceso.



5. ¿Qué normativa te ampara?

La Ley 3/2022 de 24 de febrero, de convivencia universitaria, establece en su artículo 11.d) que la Discriminación por Diversidad constituye una falta disciplinaria muy grave y, por tanto, recae en el ámbito de competencia del órgano con potestad disciplinaria. También señala la eliminación de toda forma de discriminación en sus artículos 3.2 y 3.3. y se refiere también a la discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte en el ámbito universitario.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de trato y no discriminación que se configura como el marco común normativo del derecho antidiscriminatorio español.



¡Únete a la solución!

Forma parte de la solución. Únete al **Punto Seguro** de tu facultad rellenando y enviando el siguiente formulario a través del QR. ¡Sólo te llevará un minuto!

(es necesario tener la cuenta de correo UCM iniciada en el navegador para acceder al formulario)

UCMd+I

REFUGEES OIPD UCMentiende

DÓNDE ENCONTRARNOS

913 941 225

protocolo.di@ucm.es

Unidad de Diversidad e Inclusión, Edificio de Estudiantes, Avenida Complutense. 28040 Madrid.

@diUCM

www.ucm.es/diversidad