

I PLAN DE DIVERSITATS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA 2024_2027



diversitats

diversitats

© del texto y de esta edición, Universitat de València, 2024

Diseño, maquetación y collages:

Ángeles Sánchez Robledo (a_menudo_soy_esponjosa)

Imprenta: IMAG Impressions

DOI: 10.7203/10550.100113

Depósito legal: V-3073-2024

VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

Vicerektorat d'Igualtat,
Diversitat i Polítiques inclusives



GENERALITAT
VALENCIANA

Vicipresidència i Conselleria
d'Igualtat i Polítiques inclusives

01

PREÁMBULO

Pág. 6

02

PRESENTACIÓN

Pág. 8

03

INTRODUCCIÓN

Pág. 10

04

MARCO DE REFERENCIA

Pág. 14

05

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Pág. 22

06

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Pág. 26

07

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Pág. 88

ANEXO

PROCESO PARTICIPATIVO

Pág. 92

01

PREÁMBULO

La nuestra es una sociedad diversa y plural que ha avanzado a lo largo de los últimos años en el reconocimiento de la igualdad efectiva de derechos para todas y todos.

La Universitat de València, como universidad pública, es un reflejo de la sociedad y, a la vez, se ha caracterizado a lo largo de sus más de cinco siglos de historia por contribuir al avance de la sociedad valenciana desde las aportaciones de las ideas y los progresos científicos líderes en el mundo.

Como universidad pública ha sido precursora, también, de la incorporación de la mujer al mundo de los estudios y de su integración en el mercado de trabajo a lo largo del pasado siglo XX.

Por eso, nuestra universidad, que sitúa las personas en el corazón de la institución, para continuar en esa senda de igualdad efectiva entre todas las personas, impulsa su primer Plan de *diversitats*.

Un plan que parte de los principios orientadores de la igualdad y la no-discriminación, la perspectiva interseccional y la prevención y lucha contra las violencias discriminatorias.

Articulado en 43 acciones incluidas en 5 líneas de trabajo, el horizonte de desarrollo del plan es de 4 años.

Es este el momento de agradecer el trabajo de todas las personas que han hecho posible este trabajo, y también de todas las personas que integran la Comision de *diversitats* y el Consejo Asesor LGTBIQ+.

Solo desde una sociedad mejor formada e informada podemos contribuir a hacer realidad una sociedad de personas iguales, sin discriminaciones.

Por eso, tenemos que continuar con las políticas de sensibilización y visibilización, de atención y acompañamiento, para construir un mundo mejor donde todas y todos somos personas iguales en derechos efectivos dentro de la diversidad de nuestra sociedad.

Mavi Mestre.

Rectora de la Universitat de València

02

PRESENTACIÓN

Este Plan se plantea como objetivo esencial garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas que forman parte de la comunidad universitaria con independencia de su origen racial o étnico, religión, modelo de familia, identidad o expresión de género, desarrollo sexual u orientación afectivosexual.

Este documento es fruto del consenso y del trabajo de muchas personas e incluye acciones medibles y realistas, objetivos concretos a lograr, estrategias y prácticas a adoptar y un sistema eficaz de seguimiento y evaluación. Desde aquí queremos agradecer el compromiso de todas aquellas personas que han participado de su elaboración e impulso, especialmente a Elena Martínez, ruth m. mestre y Helena Raussell, entre otras.

A pesar de que el principio de igualdad y no-discriminación forma parte de los valores de esta institución, y así se evidencia en sus estatutos, persisten importantes asimetrías en el acceso a la universidad y el derecho a la educación del estudiantado, y por eso hay que adoptar medidas de acción positiva que ayudan a construir una universidad más inclusiva.

Confío en el compromiso de la comunidad universitaria para hacer de este Plan una herramienta de trabajo que permita transformar la universidad en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Sylvia Martínez Gallego.

Vicerectora de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas



03

INTRODUCCIÓN

**La universidad tiene que
generar transformación
social y aspirar a ser
un motor de políticas y
prácticas inclusivas.**

Sus acciones, como institución de enseñanza superior inmersa en la sociedad, tienen que estar inspiradas en imperativos éticos y legales de equidad, así como en la promoción de los principios de igualdad de oportunidades, no-discriminación y formación de una ciudadanía comprometida con la justicia social y la diversidad.

En la Universitat de València (de ahora en adelante, UV), la forma habitual de trabajar la igualdad y la no-discriminación en las políticas universitarias ha seguido una lógica sectorial, es decir, mediante diferentes servicios que trabajan ejes específicos de desigualdad (como el género, la orientación sexual o la discapacidad):

- Las políticas de igualdad se impulsan desde la Unitat d'Igualtat.
- Las políticas de inclusión de las personas con discapacidad se fomentan desde UVdiscapacitat.
- Y las políticas de diversidad se promueven desde *diversitats*¹.

Todas estas políticas se impulsan en el momento de la redacción de este Plan desde un mismo vicerrectorado, el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas, creado en 2022.

LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD

Las políticas universitarias en materia de diversidad afectivosexual, de género, familiar, etnicocultural y religiosa se promueven desde *diversitats*, iniciativa de igualdad en la diversidad de la UV.

1. *diversitats* se escribe con minúscula y en plural, con la intención de romper con la norma y la jerarquía e invitar a la pluralidad, en homenaje a la escritora y activista feminista antirracista, bell hooks. Actualmente se trata de una iniciativa que se impulsa desde la misma Unitat d'Igualtat.

El proyecto se puso en marcha en 2017 fruto de un convenio de colaboración entre la UV y la Generalitat Valenciana a través de la Vicepresidencia y de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas que se integró en el Servicio de Información y Dinamización (Sedi) como un programa de atención dirigido al estudiantado. Como consecuencia de las elecciones de 2018 y de la creación del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad, adquirió una nueva dimensión y se dirigió a toda la comunidad universitaria.

El año 2019 se aprobó el **Protocolo de Atención a la Identidad y a la Expresión de Género de la Universitat de València**, que, en el art. 4.1, establecía que la Universitat tenía que diseñar y adoptar un plan de igualdad en la diversidad, con los objetivos concretos que había que lograr, con las estrategias y las prácticas que se tenían que adoptar y con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

En vistas a preparar el camino hacia la elaboración del I Plan de *diversitats*, aquel mismo año se inició un trabajo de diagnóstico de la realidad de la diversidad entre el estudiantado que se tuvo que paralizar a causa de la crisis ocasionada por la covid-19.

En la primera fase de este estudio, que abordó las realidades del alumnado LGTB, gitano, afrodescendiente y alumnas con hijab², siguió un segundo que ha analizado la realidad del estudiantado de origen latinoamericano, de Europa del Este y de tercer ciclo, así como del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) y del personal docente e investigador (PDI)³.

2. Mut MontalvÀ, Elena; Torres Pérez, Francisco José; Pérez Alonso, Yaiza; y Giner Monfort, Jordi. (2021). *Diagnosi sobre diversitats LGBT i etnoculturals entre l'estudiantat de la Universitat de València. Primera Fase*. Universitat de València: <https://hdl.handle.net/10550/85857>

3. Mut MontalvÀ, Elena; Torres Pérez, Francisco José; Pérez Alonso, Yaiza; y Giner Monfort, Jordi. (2023). *Diagnosi sobre diversitat LGTB i etnocultural de la comunitat universitària de la U.V. Segona fase*. Universitat de València: <https://hdl.handle.net/10550/85856>

A lo largo del curso académico 2020/2021, se constituyó la Comisión de *diversitats*, encargada de diseñar y monitorear las políticas inclusivas, se pusieron en marcha grupos de trabajo y se inició el proceso participativo para elaborar este Plan (para ampliar, ver anexo con la descripción del proceso).

Además, en el mes de julio de 2021 se aprobó el **Protocolo de la Universitat de València para la Actuación y Respuesta ante el Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Otros Acosos Discriminatorios**, que supone una ventana única frente al acoso.

A lo largo del curso académico 2021/2022 empezó el proceso de elaboración de este Plan y en abril de 2022 se creó el nuevo Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas, y el nuevo equipo revisó el documento para adaptarlo a las nuevas directrices y reorganización de las políticas universitarias. A partir de septiembre de 2022 la iniciativa *diversitats* se integra funcionalmente dentro de la estructura orgánica de la Unidad de Igualdad de la UV.

En noviembre de ese mismo año fue creado, por mandato de la rectora, el Consejo Asesor de iniciativas estudiantiles en materia LGTBIQ+ de la UV, que se reunirá periódicamente para configurar actividades, iniciativas y campañas dirigidas al estudiantado.

04

MARCO DE REFERENCIA

El desarrollo de las políticas de diversidad, de igualdad de género y de atención a la discapacidad ha seguido una lógica monofocal, es decir, no hay un marco legislativo compartido sino sectorial.

Sin embargo, las referencias a la interseccionalidad aparecen sutilmente y de diferentes formas en las leyes y normativas, tanto del ámbito internacional como autonómico, que abordan la igualdad de género, la discapacidad o la diversidad sexual.

En el contexto de este Plan es pertinente hacer un repaso a las referencias de tipo legislativo más relevantes que regulan la materia de la diversidad afectivosexual, de género, familiar, etnicocultural y religiosa. Se completa con otro tipo de instrumentos que, a pesar de no ser jurídicos, también son de incumbencia de esta área: estudios, estrategias, planes, etc.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por Naciones Unidas el 1965.
- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y Otras Formas Conexas de Intolerancia (Durban, 2001), en la que se adoptó la Declaración y Programa de Acción de Durban, documento que consagra el compromiso internacional.
- Principios de Yogyakarta (Indonesia, 2007), carta global por los derechos LGTB, revisada en 2017 para incluir nuevos derechos y principios. Es pertinente destacar el principio n.º 3, relativo al reconocimiento de la personalidad jurídica y al derecho a la autodeterminación, y el n.º 16, derecho a la educación sin discriminación.

- Decenio Internacional de los Afrodescendientes (2014-2024), proclamado por las Naciones Unidas el 18 de noviembre de 2014.
- Informes de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, principal entidad de la ONU en materia de derechos humanos.

ÁMBITO EUROPEO

A escala europea, la mayor parte del desarrollo legislativo y operativo está ideado e implementado por el Consejo de Europa y la Comisión, que han desplegado toda una serie de herramientas diferentes en cuanto al abordaje de las políticas inclusivas (directivas, recomendaciones, estudios, estrategias, etc.):

- Desde el 1999, la UE dispone de competencias para actuar en casos de discriminación por motivos de orientación sexual. Desde entonces, ha adoptado legislación y medidas para ampliar la protección jurídica y social de las personas LGBTI, como por ejemplo la Directiva 2000/78/CE, que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral por motivos de religión y creencias, edad, discapacidad y orientación sexual, que la Directiva 2006/54/CE amplía por motivos de identidad de género.
- Hay que tener presente, igualmente, las directivas europeas en materia de igualdad de trato y no-discriminación, como la Directiva 2000/43/CE, en lo referente a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas con independencia de su origen racial o étnico, o la Directiva 2012/29/UE, por la que se establecen unas normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

- Cada año, la Comisión Europea publica un informe de seguimiento del progreso de la Lista de Acciones para Promover la Igualdad LGBTI (2015-2019). Estas acciones cubren de manera integral todas las áreas relevantes para las personas LGBTI: no-discriminación, educación, ocupación, salud, discursos de odio...
- Además, la UE realiza estudios e investigaciones en esta área, como los eurobarómetros sobre discriminación en la UE, informes sobre población gitana o las macroencuestas sobre personas LGTB en la UE (2012 y 2020) de la Agencia por los Derechos Fundamentales de la UE (FRA por sus siglas en inglés).
- En materia de igualdad y no-discriminación, la UE ha desplegado toda una serie de programas, políticas y planes sectoriales que incorporan la interseccionalidad como principio transversal que vertebra entre sí las diferentes estrategias de la “La Unión de la Igualdad”, como la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ (2020-2025), el Plan de Acción de la UE contra el Racismo (2020-2025) o el Marco Estratégico de la UE para la Igualdad, la Inclusión y la Participación del Pueblo Gitano (2020-2030), entre otros.
- Hay que destacar también las recomendaciones del Consejo, como la Recomendación, de 12 de marzo de 2021, sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana, que establece la necesidad que los estados miembros desarrollen marcos estratégicos nacionales para la inclusión de la población gitana en el contexto de sus políticas generales de inclusión social para la mejora de su situación.

ÁMBITO NACIONAL

- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la cual se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Estrategia Integral contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y Otras Formas Conexas de Intolerancia (2011-2014).
- Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España (2012-2020).
- Protocolo Orientativo para la Inclusión de la Historia y la Cultura Gitana en el Currículum Escolar y la Práctica Docente (2019). Esta publicación forma parte de las actuaciones promovidas por el Grupo de Trabajo de Educación del Consejo Estatal del Pueblo Gitano, en el que participa el Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Por primera vez, en 2020, dentro del Ministerio de Igualdad se crearon dos direcciones generales específicas para abordar las políticas de diversidad: la DG de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI y la DG para la Igualdad de Trato y Diversidad Etnicocultural. Entre sus funciones se encuentra el desarrollo de normativas como la futura ley de las personas LGTBI. Entre las publicaciones más relevantes destacan las guías informativas dirigidas a personas LGTB elaboradas ante la situación de crisis ocasionada por la covid-19 o el estudio de aproximación a la población africana y afrodescendiente en España (2021).

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria
- 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 LGTBI.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- Dentro del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, existe una Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales, a quien corresponde la protección y promoción de las familias y su diversidad, así como la prevención de las situaciones de necesidad en las que pueden incurrir.
- El Consejo de Ministros aprobó en febrero de 2024 el proyecto de Ley de Familias que tiene como objetivos reconocer las diferentes situaciones familiares que existen en España, mejorar la protección social de las familias y garantizar el derecho a conciliar la vida familiar con la laboral.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Instrucción, del 15 de diciembre de 2016, del director general de Política Educativa, por la que se establece el protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

- Decreto 19/2018, de 9 de marzo, del Consejo, por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Comunitat Valenciana.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.
- Estrategia Valenciana para la Igualdad y la Inclusión del Pueblo Gitano (2018-2023).
- Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No-Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio (2019-2024).
- Estrategia Valenciana de Migraciones (2021-2026).
- En octubre de 2022, el Pleno del Consell de la Generalitat Valenciana aprobó el anteproyecto de la Ley de diversidad familiar y apoyo a las familias, que garantiza el acceso de todas las realidades familiares a una serie de derechos en varios ámbitos y reconoce la diversidad de las familias como un espacio clave de socialización y convivencia.

ÁMBITO LOCAL

- Plan DIVERSITAS. Plan municipal para la diversidad sexual y de género de València (2022).
- Plan COMVA. Plan de Convivencia Municipal contra la Discriminación y el Odio en la ciudad de València (2022).



05

PRINCIPIOS ORIENTADORES

El I Plan de *diversitats* pretende constituirse como un marco de acción para la actividad que hay que desplegar en la Universitat de València en materia de diversidad en los próximos años.

Con este Plan se pretende contribuir a la disminución de las desigualdades por razón de origen racial o étnico, de religión, de modelo de familia, de identidad o de expresión de género, desarrollo sexual u orientación sexual que continúan operando en nuestra universidad. Especialmente, nace con el objetivo prioritario de luchar contra las desigualdades más graves que se producen en relación con el derecho a la educación y al acceso a la universidad.

En esta primera etapa se ha querido incidir especialmente en **el estudiantado** para responder a los retos y las necesidades detectadas en el diagnóstico y en el proceso participativo. Se prevé que en una segunda fase, y después de realizar un estudio-diagnóstico de la realidad del PTGAS y PDI, se aborde específicamente la cuestión de la diversidad en la universidad como lugar de trabajo y se desarrolle en profundidad una línea específica de impulso a la docencia e investigación.¹

Otro rasgo distintivo de este Plan es la apuesta que se hace por **la participación**. En su elaboración han participado directamente los miembros de la comunidad universitaria, que se prevé que también estén presentes en la implementación y el seguimiento a través de la supervisión de la Comisión de *diversitats*. Este principio de la participación se refleja también en el impulso al asociacionismo y la promoción de colectivos de estudiantes que trabajan en este ámbito, la creación de estructuras y espacios universitarios de participación y la importancia del trabajo en red interinstitucional.

1. Si se quiere ampliar el conocimiento sobre esta cuestión, pueden consultar la Guía ADIM LGTB+, que recoge los principales resultados de la evaluación del proyecto europeo "ADIM: Avanzando en la Gestión de la Diversidad LGBT en el Sector Público y Privado". (Disponible en: <https://adimlgbt.eu/>).

Se incluyen entre sus principios toda una serie de valores o criterios que inspiran las medidas de acción positiva que se irán desplegando. Estos principios son los siguientes:

- **Principio de igualdad y no-discriminación**, que supone la ausencia de toda discriminación por razón de origen racial o étnico, de religión, de modelo de familia, de identidad o de expresión de género, desarrollo sexual u orientación sexual.
- **Perspectiva interseccional**, que tenga en cuenta la forma en que interactúan los diferentes ejes de desigualdad tomando en consideración cuestiones como la clase, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad, el género o de modelo de familia. La relación entre las diferentes formas de desigualdad no se tiene que entender como una suma, sino como una combinación que da lugar a identidades específicas.
- **Prevención y lucha contra las violencias discriminatorias.** No es posible luchar contra las violencias y comportamientos discriminatorios si no se toman medidas preventivas puesto que las causas son estructurales. Por eso, este Plan aporta no solo herramientas antidiscriminatorias, sino que trabaja especialmente la cuestión a través de la sensibilización y la formación.



06

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Con una vigencia de cuatro años (2024-2027) y 43 acciones a desarrollar, este Plan se plantea como objetivo primordial garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

LÍNEA 1. UNIVERSIDAD INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIVOS

EJE 1. SENSIBILIZACIÓN

EJE 2. VISIBILIZACIÓN

EJE 3. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ACCIONES: 11

LÍNEA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATORIA

EJE 1. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

EJE 2. HERRAMIENTAS ANTIDISCRIMINATORIAS

EJE 3. DIAGNÓSTICO

ACCIONES: 9

LÍNEA 3. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

EJE 1. DOCENCIA

EJE 2. INVESTIGACIÓN

ACCIONES: 6

LÍNEA 4. PARTICIPACIÓN, TRABAJO EN RED Y SOCIEDAD

EJE 1. PARTICIPACIÓN

EJE 2. TRABAJO EN RED

EJE 3. SOCIEDAD

ACCIONES: 10

LÍNEA 5. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y TRANSVERSALIDAD

EJE 1. CONSOLIDACIÓN DEL SERVICIO

EJE 2. COORDINACIÓN Y TRANSVERSALIDAD

ACCIONES: 7

TOTAL ACCIONES: 43

LÍNEA 1

UNIVERSIDAD INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIVOS



OBJETIVO GENERAL:

- Implementar estrategias y actuaciones generadoras de una cultura inclusiva basada en el reconocimiento y el respeto de la diversidad.
- Formar la comunidad universitaria en materia de diversidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Eje 1. Sensibilización:

- Sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de diversidad.

Eje 2. Visibilización:

- Visibilizar la diversidad en el seno de la comunidad universitaria.

Eje 3. Formación y capacitación:

- Formar al PTGAS y PDI en materia de igualdad en la diversidad a fin de que evidencien la importancia de este tema en su quehacer diario.
- Formar al estudiantado en materia de igualdad y no-discriminación.

EJE 1. SENSIBILIZACIÓN _____

1.1.1. Participar en el programa de *Benvinguda* de la Universitat.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats* y Sedi.

EVIDENCIAS:

- Programa de actividades de Benvinguda.
- Documentación generada de la coordinación con los servicios y centros implicados (correos electrónicos, propuesta de actividades, etc.).
- Material de difusión del servicio y recursos (paquete informativo, ver acción 2.2.2).

INDICADORES:

- Número de actividades socioculturales organizadas.
- Número de paquetes informativos repartidos.
- Valoración de la utilidad percibida del paquete informativo por parte del estudiantado.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

1.1.2. Consolidar la celebración de fechas relevantes (Día del Pueblo Gitano, Mes del Orgullo, Octubre trans, Día de las familias, entre otros).

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Programación de actividades.
- Memoria anual de actividades.
- Notas de prensa, fotografías, cartelera, aplicaciones y cualquier otro tipo de material de difusión para redes sociales, OPIS, etc.

INDICADORES:

- Número de publicaciones, noticias, notas de prensa, etc. sobre los actos organizados.
- Número de actividades realizadas por campus y total.
- Número de personas participantes en los actos por campus y total.
- Valoración de las personas participantes en las actividades.
- Grado de conocimiento de la comunidad universitaria de la celebración de estas fechas y de las actividades promovidas por *diversitats*.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

1.1.3. Crear la “Semana de la diversidad” con actividades socioculturales relacionadas con la diversidad dirigidas especialmente al estudiantado.

AGENTE RESPONSABLE:

diversitats.

EVIDENCIAS:

- Programación de actividades.
- Memoria anual de actividades.
- Notas de prensa, fotografías, cartelería, aplicaciones y cualquier otro tipo de material de difusión para redes sociales, OPIS, etc.

INDICADORES:

- Número de publicaciones, noticias, notas de prensa, etc. sobre los actos organizados.
- Número de actividades realizadas por campus y total.
- Número de personas participantes en los actos por campus y total.
- Valoración de las personas participantes en las actividades.
- Grado de conocimiento de la “Semana de la diversidad” por parte de la comunidad universitaria.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 2, 3, 4.

1.1.4. Convocar una convocatoria de ayudas, de carácter anual, para financiar actividades socioculturales en materia de igualdad en la diversidad en la que se implique la comunidad universitaria y se realicen en las instalaciones y espacios universitarios.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Documentación generada por la convocatoria de ayudas anual (bases, informes, correos electrónicos, etc.).
- Resolución de las bases de la convocatoria de ayudas anual.
- Resolución de los proyectos seleccionados en la convocatoria de ayudas anual.
- Proyectos y actividades realizadas en el marco de la convocatoria de ayudas anual.

INDICADORES:

- Dotación económica de la convocatoria.
- Número de proyectos presentados por año.
- Número de proyectos financiados por año.
- Valoración de la comunidad universitaria que participa en la convocatoria.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

EJE 2. VISIBILIZACIÓN _____

1.2.1. Impulsar la edición de un calendario universitario con fechas relevantes en materia de igualdad, diversidad y políticas inclusivas e información de los servicios universitarios que trabajan en este ámbito.

AGENTE RESPONSABLE: VR con competencias en materia de diversidad, Unidad Web y Marketing (UWM) y UVComunicación.

EVIDENCIAS:

- Calendario con fechas relevantes para los diferentes servicios del VR.
- Correos intercambiados entre los diferentes servicios responsables.
- Actas de las reuniones y acuerdos.
- Documento de la estrategia de difusión del calendario.

INDICADORES:

- Número de calendarios impresos.
- Número de servicios que han participado en la elaboración del calendario.
- Número de fechas relevantes incorporadas y tipología.
- Grado de conocimiento de la existencia del calendario por parte de la comunidad universitaria.
- Valoración del calendario como herramienta para hacer una universidad más inclusiva.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos VR con competencias en materia de diversidad y UVEG.

TEMPORALIDAD: Año 2, 3, 4.

1.2.2. Nombrar nuevos espacios comunes y de la vida cotidiana de los campus o espacios públicos de relación (bibliotecas, cafeterías, plazas...) con el nombre de personas o fechas referentes en materia de diversidad.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*, UWM y UVComunicación.

EVIDENCIAS:

- Espacios nombrados.
- Material de difusión (noticias, notas de prensa, carteles, referencias en formato papel o en la web, etc.).
- Identificación física de los espacios (placas, letreros, pegatinas, etc.).
- Correos intercambiados con los servicios o centros implicados.

INDICADORES:

- Número de espacios nombrados.
- Número de elementos donde figura visiblemente el nuevo nombre.
- Grado de conocimiento de la comunidad universitaria de los nuevos nombres de los espacios y de su significado.
- Valoración de esta transformación por parte de la comunidad universitaria.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 2, 4.

1.2.3. Premiar a los centros, a los servicios, a las personas o a los proyectos que lleven a cabo acciones inclusivas destacables en los campus.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Premios otorgados.
- Registro de centros, servicios, personas o proyectos que han llevado a cabo acciones inclusivas destacables por campus.
- Registro de informes, correos electrónicos, felicitaciones, premios, galardones, buenas prácticas, etc.

INDICADORES:

- Número de candidaturas recibidas.
- Número de centros, servicios, personas o proyectos que hayan llevado a cabo acciones inclusivas destacables por campus.
- Grado de conocimiento de estos premios por parte de la comunidad universitaria.
- Valoración de las personas premiadas.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 3.

EJE 3. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN _____

1.3.1. Diseñar e implementar con el Servicio de Formación Permanente e Innovación Educativa (SPFIE) un plan de formación para el personal a fin de hacer efectiva la igualdad que promueve este plan.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats y SFPIE*.

EVIDENCIAS:

- Documento del plan estratégico de formación del personal en diversidad.
- Correos intercambiados entre los diferentes servicios responsables.
- Actas de las reuniones y acuerdos.
- Documentación de los programas formativos del SPFIE.

INDICADORES:

- Número de correos electrónicos intercambiados.
- Número de reuniones.
- Número de horas de formación anuales en materia de diversidad.
- Número de PDI y PTGAS asistentes en los cursos en materia de diversidad.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 2.

1.3.2. Incluir un curso específico en materia de diversidad para PTGAS/PDI en todas las convocatorias del Plan de Formación Continua del SFPIE.

AGENTE RESPONSABLE: VR con competencias en materia de diversidad y SFPIE.

EVIDENCIAS:

- Plan de Formación Continua del SFPIE.
- Programa del curso específico en materia de diversidad para PTGAS/PDI en el Plan de Formación Continua.
- Correos intercambiados entre los diferentes servicios responsables.

INDICADORES:

- Número de participantes en el curso.
- Lista de espera en la inscripción del curso.
- Valoración de los participantes.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos UV.

TEMPORALIDAD: AÑO 2, 3, 4.

1.3.3. Incluir los contenidos de la diversidad en los diferentes programas formativos del Sedi.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats* y Sedi.

EVIDENCIAS:

- Programa, tipología y contenidos de las actividades formativas (Entreiguals, Formación de Representantes, Programa de Voluntariado, entre otros).

INDICADORES:

- Número de participantes por actividad.
- Número de horas de actividades formativas en materia de diversidad dentro de la oferta formativa del Sedi.
- Valoración por parte del estudiantado de la formación recibida en materia de diversidad.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

1.3.4. Ofrecer un programa de prácticas formativas y formación específica para el estudiantado en prácticas y para las personas voluntarias de los espacios multicolor.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Documento de comunicación de selección del estudiantado en prácticas.
- Memorias de prácticas.
- Oferta formativa específica para el estudiantado en prácticas y personas voluntarias de los espacios multicolor.

INDICADORES:

- Número de estudiantes en prácticas.
- Número de actividades formativas específicas para el estudiantado en prácticas y personas voluntarias.
- Número de horas de actividades formativas específicas para el estudiantado en prácticas y personas voluntarias.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

SÍNTESIS LÍNEA 1. UNIVERSIDAD INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIVOS

Eje 1: Sensibilización

1.1.1. _____

Participar en el programa de *Benvinguda* de la Universitat.

1.1.2. _____

Consolidar la celebración de fechas relevantes (Día del Pueblo Gitano, Mes del Orgullo, Octubre trans, Día de las familias, entre otros).

1.1.3. _____

Crear la “Semana de la diversidad” con actividades socioculturales relacionadas con la diversidad dirigidas especialmente al estudiantado

1.1.4. _____

Convocar una convocatoria de ayudas, de carácter anual, para financiar actividades socioculturales en materia de igualdad en la diversidad en la que se implique la comunidad universitaria y se realicen en las instalaciones y espacios universitarios.

Eje 2: Visibilización

1.2.1. _____

Impulsar la edición de un calendario universitario con fechas relevantes en materia de igualdad, diversidad y políticas inclusivas e información de los servicios universitarios que trabajan en este ámbito.

1.2.2. _____

Nombrar nuevos espacios comunes y de la vida cotidiana de los campus o espacios públicos de relación (bibliotecas, cafeterías, plazas...) con el nombre de personas o fechas referentes en materia de diversidad.

1.2.3. _____

Premiar a los centros, a los servicios, a las personas o a los proyectos que lleven a cabo acciones inclusivas destacables en los campus.

Eje 3: Formación y capacitación

1.3.1. _____

Diseñar e implementar con el Servicio de Formación Permanente e Innovación Educativa (SPFIE) un plan de formación para el personal a fin de hacer efectiva la igualdad que promueve este plan.

1.3.2. _____

Incluir un curso específico en materia de diversidad para PTGAS/PDI en todas las convocatorias del Plan de Formación Continua del SFPIE.

1.3.3. _____

Incluir los contenidos de la diversidad en los diferentes programas formativos del Sedi.

1.3.4. _____

Ofrecer un programa de prácticas formativas y formación específica para el estudiantado en prácticas y para las personas voluntarias de los espacios multicolor.

LÍNEA 2

POLÍTICA ANTIDISCRIMINATORIA



OBJETIVO GENERAL:

- Asegurar la igualdad con políticas y procedimientos de actuación en caso de discriminación por razón de origen racial o étnico, de religión, de modelo de familia, de identidad o de expresión de género, desarrollo sexual u orientación sexual.
- Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia y acoso discriminatorio en el entorno universitario.
- Identificar áreas en que haya que intervenir para asegurar la igualdad en la diversidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Eje 1. Atención y acompañamiento

- Ofrecer servicios de atención, acompañamiento y seguimiento de casos particulares.
- Generar espacios seguros de escucha y acompañamiento para cualquier miembro de la comunidad universitaria.

Eje 2. Herramientas antidiscriminatorias

- Fomentar las buenas prácticas en materia de igualdad y no-discriminación.
- Combatir las microagresiones más extendidas y cotidianas en el ámbito universitario.

Eje 3. Diagnóstico

- Transformar las estructuras y los procedimientos para asegurar la igualdad y la ausencia de discriminación en todos los ámbitos universitarios.
- Realizar estudios o investigaciones relacionadas con la consecución de la igualdad en la diversidad.
- Identificar y eliminar trabas.

EJE 1. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO _____

2.1.1. Ofrecer atención y acompañamiento en el marco de los protocolos de actuación y otras herramientas que se puedan desarrollar.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Registro de las solicitudes de cambio de nombre e intervenciones realizadas.
- Registro de las consultas, atenciones y acompañamiento.
- Documentación generada de las atenciones, acompañamiento y seguimiento (informes, correos electrónicos, fichas, etc.).

INDICADORES:

- Número de personas atendidas.
- Número de solicitudes de cambio de nombre.
- Número de consultas, atenciones y acompañamientos.
- Número de intervenciones y tipología de medidas cautelares adoptadas.
- Número de actuaciones desarrolladas.
- Valoración de las personas atendidas.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

2.1.2. Dar un servicio específico de acogida, acompañamiento y seguimiento de las trayectorias académicas del estudiantado, especialmente del estudiantado extranjero extracomunitario.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*, Servicio de estudiantes, Servicio de Relaciones Internacionales, Sedi y delegada de la Rectora para Trayectorias Académicas

EVIDENCIAS:

- Servicio específico de acogida, acompañamiento y seguimiento del estudiantado extranjero extracomunitario.
- Documentación de información y difusión de este servicio. Registro de personas atendidas y tipología de las consultas.
- Documentación generada de las consultas (informes, correos electrónicos, etc.).
- Sesiones orientativas de Benvinguda dirigidas a estudiantado extranjero de estudios de máster y doctorado.

INDICADORES:

- Número de personas atendidas.
- Número de consultas recibidas.
- Número de horas de atención anuales.
- Número de sesiones orientativas de Benvinguda dirigidas a estudiantado extranjero de estudios de máster y doctorado.
- Número de participantes en las sesiones de orientación. Valoración del estudiantado extranjero atendido en este servicio.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 3, 4.

2.1.3. Acercar la atención y el acompañamiento a los campus a través de los espacios multicolor.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*, en colaboración con el Sedi y el Servicio de Bibliotecas

EVIDENCIAS:

- Banners informativos en la web del Servicio de Bibliotecas.
- Carteles informativos en la web del Servicio de Bibliotecas.
- Registro de los espacios físicos habilitados en las bibliotecas.
- Registro de personas atendidas y tipología de las consultas.
- Documentación generada de las consultas (informes, correos electrónicos, etc.).

INDICADORES:

- Número de acompañamientos realizados desde los espacios multicolor.
- Número de consultas recibidas al correo electrónico o a través de las redes sociales de los espacios multicolor.
- Número de horas de atención anuales.
- Número de personas voluntarias.
- Valoración de las atenciones.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

2.1.4. Estudiar la creación de la figura de coordinador en diversidad.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats* y centros universitarios.

EVIDENCIAS:

- Lista de las personas coordinadoras.
- Registro de atenciones o consultas recibidas.

INDICADORES:

- Grado de conocimiento de la figura de coordinador en diversidad entre la comunidad universitaria.
- Número de atenciones o consultas recibidas.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 2, 3, 4.

EJE 2. HERRAMIENTAS ANTIDISCRIMINATORIAS _____

2.2.1. Implementar los protocolos e informar al personal de centros y servicios en el procedimiento de cambio de nombre o ante situaciones de discriminación.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*, centros y servicios implicados según el caso (SIUV, Sindicatura de Greuges, etc.).

EVIDENCIAS:

- Registro de las consultas, atenciones y acompañamientos.
- Documentación generada de las atenciones, acompañamientos y seguimientos (informes, correos electrónicos, fichas, etc.).
- Documentación de las coordinaciones entre los servicios implicados (correos, actas de reuniones, acuerdos, etc.).

INDICADORES:

- Número de consultas, atenciones y acompañamientos.
- Número de reuniones con otros servicios.
- Número de actuaciones desarrolladas.
- Valoración del personal de los centros y servicios implicados.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

2.2.2. Editar un paquete informativo del servicio y recursos en materia de diversidad dirigido a los miembros de la comunidad universitaria.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats* y UWM.

EVIDENCIAS:

- Documento estratégico de la difusión del paquete informativo.
- Materiales del paquete informativo.

INDICADORES:

- Número de documentos creados e incorporados al paquete informativo sobre diversidad y su tipología.
- Número de paquetes informativos repartidos.
- Valoración de la utilidad percibida del paquete informativo por parte del estudiantado.
- Valoración de la utilidad percibida del paquete informativo por parte del personal.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 2.

EJE 3. DIAGNÓSTICO _____

2.3.1. Estudiar la posibilidad de adaptar los formularios y los procedimientos administrativos, como las encuestas de evaluación docente e instancias de matrícula, e introducir la tercera casilla (género no binario).

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats* y Servicio de Informática.

EVIDENCIAS:

- Formularios y procedimientos administrativos adaptados con la casilla de género no binario.

INDICADORES:

- Número de formularios y procedimientos administrativos que incorporan la tercera casilla.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 3, 4

2.3.2. Incentivar y estudiar la inclusión y acceso de todas las personas en los lavabos y vestuarios de los campus.

AGENTE RESPONSABLE: VR con competencias en materia de diversidad, Unidad Técnica y Servicio Técnico y de Mantenimiento

EVIDENCIAS:

- Concepción de lavabos y vestuarios desde una perspectiva inclusiva, sostenible, de accesibilidad y de diseño para todas las personas (baños mixtos, cabinas en los vestuarios, mejora de la accesibilidad, la seguridad y la higiene, productos sostenibles, etc.).

INDICADORES:

- Número de lavabos y vestuarios inclusivos por campus.
- Valoración de esta inclusión por parte de la comunidad universitaria.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos VR con competencias en materia de diversidad y UV

TEMPORALIDAD: Año 2, 3.

2.3.3. Realizar un estudio para conocer la realidad del PTGAS/PDI en materia de diversidad en la UV y la inclusión de los contenidos en la investigación y la docencia.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Estudio-diagnóstico.

INDICADORES:

- Publicación del estudio.
- Número de ejemplares impresos, si es el caso.
- Número de personas que han participado en la elaboración del estudio.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 4.

SÍNTESIS LÍNEA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATORIA

Eje 1: Atención y acompañamiento

2.1.1 _____

Ofrecer atención y acompañamiento en el marco de los protocolos de actuación y otras herramientas que se puedan desarrollar.

2.1.2 _____

Dar un servicio específico de acogida, acompañamiento y seguimiento de las trayectorias académicas del estudiantado, especialmente del estudiantado extranjero extracomunitario.

2.1.3 _____

Acercar la atención y el acompañamiento a los campus a través de los espacios multicolor.

2.1.4 _____

Estudiar la posibilidad de crear la figura de coordinador en diversidad.

Eje 2: Herramientas antidiscriminatorias

2.2.1 _____

Implementar los protocolos e informar al personal de centros y servicios en el procedimiento de cambio de nombre o ante situaciones de discriminación.

2.2.2. _____

Editar un paquete informativo del servicio y recursos en materia de diversidad dirigido a los miembros de la comunidad universitaria.

Eje 3: Diagnóstico

2.3.1. _____

Estudiar la posibilidad de adaptar los formularios y los procedimientos administrativos, como las encuestas de evaluación docente e instancias de matrícula, e introducir la tercera casilla (género no binario).

2.3.2. _____

Incentivar y estudiar la inclusión y acceso de todas las personas en los lavabos y vestuarios de los campus.

2.3.3. _____

Realizar un estudio para conocer la realidad del PTGAS/ PDI en materia de diversidad en la UV y la inclusión de los contenidos en la investigación y la docencia.

LÍNEA 3

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



OBJETIVO GENERAL:

- Transversalizar la perspectiva interseccional de la diversidad en la docencia y la investigación universitarias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Eje 1: Docencia

- Promover la inclusión de los contenidos de la diversidad en la docencia.
- Proporcionar herramientas al PDI para no reproducir actitudes discriminatorias en el aula y resolver conflictos derivados de actitudes racistas o LGTBIfóbicas.

Eje 2: Investigación

- Potenciar la investigación en materia de diversidad con perspectiva interseccional.
- Visibilizar y apoyar proyectos de investigación en materia de diversidad de los miembros de la comunidad universitaria. Impulsar, reconocer y favorecer la transferencia de resultados de las investigaciones del estudiantado.

EJE 1. DOCENCIA _____

3.1.1. Impartir un módulo de políticas de igualdad, diversidad y políticas inclusivas en la formación inicial del profesorado novel (FIPU).

AGENTE RESPONSABLE: VR con competencias en materia de diversidad y SFPIE.

EVIDENCIAS:

- Módulo específico de políticas de igualdad, diversidad y políticas inclusivas de la FIPU.
- Programa del curso.

INDICADORES:

- Número de participantes en el curso.
- Lista de espera en la inscripción del curso.
- Valoración de los participantes.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos VR con competencias en materia de diversidad y UV.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

3.1.2. Impulsar los contenidos de la diversidad en las convocatorias de los proyectos de innovación educativa del SFPIE a través de la elaboración de una lista de comprobación (checklist).

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats* y SFPIE.

EVIDENCIAS:

- Lista de comprobación.
- Resoluciones de las convocatorias de ayudas para el desarrollo de proyectos de innovación educativa del SFPIE.
- Contenidos de la diversidad incluidos en los criterios de valoración de proyectos de las convocatorias.
- Documentos de ayuda para la incorporación de los contenidos de la diversidad en los proyectos.
- Comunicación institucional revisada y modificada que muestra la diversidad.

INDICADORES:

- Número de documentos de ayuda para la incorporación de los contenidos de la diversidad en los proyectos.
- Número de descargas de la lista de comprobación.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 3, 4.

EJE 2. INVESTIGACIÓN _____

3.2.1. Impulsar los contenidos de la diversidad en las convocatorias de ayudas a la investigación del Servicio de Investigación a través de la elaboración de una lista de comprobación (checklist).

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats* y Servicio de Investigación.

EVIDENCIAS:

- Lista de comprobación.
- Resoluciones de las convocatorias de ayudas a la investigación.
- Contenidos de la diversidad incluidos en los baremos de las convocatorias.
- Documentos de ayuda para la incorporación de los contenidos de la diversidad en los proyectos.

INDICADORES:

- Puntos atribuidos en los criterios a los contenidos de la diversidad en relación al baremo total de la evaluación de ayudas a la investigación.
- Número de ayudas a la investigación con contenidos que incorporen la diversidad por año.
- Número de descargas de la lista de comprobación.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 3, 4.

3.2.2. Elaborar un mapeo y una base de datos de las personas y grupos de investigación de la Universidad que trabajen temas de diversidad.

AGENTE RESPONSABLE: Servicio de Investigación.

EVIDENCIAS:

- Mapeo y base de datos de las personas y grupos de investigación que trabajan temas de diversidad.
- Solicitud para formar parte de la base de datos.

INDICADORES:

- Mapeo y base de datos de las personas y grupos de investigación que trabajan temas de diversidad.
- Número de solicitudes para formar parte de la base de datos.
- Número de personas y grupos de investigación que trabajan temas de diversidad.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos UV.

TEMPORALIDAD: Año 2, 3, 4.

3.2.3. Visibilizar la investigación en diversidad en las bases de datos de la Universidad.

AGENTE RESPONSABLE: Servicio de Bibliotecas.

EVIDENCIAS:

- Palabras clave en materia de diversidad.
- Tesis doctorales en diversidad accesibles desde TROBES.
- Tesis doctorales en materia de diversidad defendidas en la UV.

INDICADORES:

- Número de tesis doctorales en materia de diversidad defendidas en la UV.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos UV.

TEMPORALIDAD: Año 2, 3, 4.

3.2.4. Convocar anualmente los premios a los mejores Trabajos Finales de Grado, Trabajos Finales de Máster y tesis doctorales en materia de igualdad en la diversidad.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Premios otorgados.
- Registro de trabajos presentados y premiados.

INDICADORES:

- Número de trabajos presentados.
- Grado de conocimiento de esta convocatoria por parte de la comunidad universitaria.
- Valoración de las personas premiadas.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

SÍNTESIS LÍNEA 3. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Eje 1: Docencia

3.1.1. _____

Impartir un módulo de políticas de igualdad, diversidad y políticas inclusivas en la formación inicial del profesorado novel (FIPU).

3.1.2. _____

Impulsar los contenidos de la diversidad en las convocatorias de los proyectos de innovación educativa del SFPIE a través de la elaboración de una lista de comprobación (checklist).

Eje 2: Investigación

3.2.1 _____

Impulsar los contenidos de la diversidad en las convocatorias de ayudas a la investigación del Servicio de investigación a través de la elaboración de una lista de comprobación (checklist).

3.2.2 _____

Elaborar un mapeo y una base de datos de las personas y grupos de investigación de la Universidad que trabajen temas de diversidad.

3.2.3 _____

Visibilizar la investigación en diversidad en las bases de datos de la Universidad.

3.2.4 _____

Convocar anualmente los premios a los mejores Trabajos Finales de Grado, Trabajos Finales de Máster y tesis doctorales en materia de igualdad en la diversidad.



LÍNEA 4

PARTICIPACIÓN, TRABAJO EN RED Y SOCIEDAD



OBJECTIVO GENERAL:

- Impulsar el asociacionismo.
- Crear estructuras y espacios de participación en materia de diversidad en el ámbito universitario.
- Consolidar y fortalecer el trabajo en red con otras instituciones y entidades.

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS:

Eje 1: Participación

- Continuar fortaleciendo el asociacionismo y la promoción de la participación activa de los colectivos de la diversidad en los ámbitos sociocultural y de representación, especialmente en relación con los colectivos racializados o de diferente origen etnicocultural.
- Propiciar espacios de participación, de relación y de intercambio entre diferentes miembros de la comunidad universitaria que trabajan cuestiones relacionadas con la diversidad o que tienen interés.

Eje 2: Trabajo en red

- Continuar el liderazgo y trabajo en red con otras universidades públicas.
- Impulsar nuevos proyectos en colaboración con otras instituciones.

Eje 3: Sociedad

- Visibilizar la Universidad como un espacio inclusivo de la diversidad y establecer actuaciones de coordinación con los centros de acceso.
- Ofrecer información a los miembros de la comunidad universitaria que realizan prácticas externas o participan en programas de movilidad para que conozcan y puedan ejercer sus derechos en materia de igualdad y no-discriminación.
- Establecer alianzas con la sociedad civil, asociaciones y entidades que trabajan en el ámbito de la diversidad.

EJE 1. PARTICIPACIÓN

4.1.1. Impulsar y dinamizar las iniciativas del estudiantado en materia de diversidad y ofrecer acompañamiento específico para la constitución de colectivos de estudiantes universitarios que trabajan en este ámbito.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*, Delegación de Estudiantes y Sedi.

EVIDENCIAS:

- Colectivos de estudiantes legalmente constituidos que trabajan en este ámbito.
- Actividades o proyectos impulsados por colectivos de estudiantes que trabajan en este ámbito con el apoyo de *diversitats*.
- Documentación generada del seguimiento y dinamización de los colectivos de estudiantes (correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, etc.).
- Registro de las consultas y acompañamientos.
- Documentación generada de las consultas (correos electrónicos, solicitudes, actas, listas, etc.).
- Documentación generada de la coordinación con los servicios o centros implicados en relación con peticiones o demandas de colectivos de estudiantes.

INDICADORES:

- Número de acompañamientos y consultas.
- Número de reuniones.
- Número de colectivos de estudiantes legalmente constituidos que trabajan en este ámbito.
- Número de actividades o proyectos impulsados por colectivos de estudiantes que trabajan en este ámbito con el apoyo de *diversitats*.
- Valoración del asesoramiento y el acompañamiento por parte del estudiantado.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

4.1.2. Consolidar y fortalecer el Club d'Amics i Amigues de *diversitats*¹.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Registro de las personas que forman parte del Club d'Amics i Amigues de *diversitats*.
- Acciones de información y dinamización del Club.
- Documentación generada de las acciones de información y dinamización del Club (correos electrónicos).
- Encuesta de evaluación anual.

INDICADORES:

- Número de personas suscritas.
- Porcentaje de nuevas altas por año.
- Perfil de las personas suscritas (estudiantado, PTGAS, PDI).
- Número de acciones de información y dinamización anuales del Club.
- Valoración del interés, las potencialidades y las limitaciones identificadas por las personas integrantes con carácter comparativo.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

1. El Club d'Amics i Amigues de *diversitats* es una lista de difusión que se gestiona desde *diversitats*, en la que se informa periódicamente de las actividades que se organizan a miembros de la comunidad universitaria que tienen interés y trabajan en temas de diversidad en el ámbito universitario. Si quieres formar parte, puedes escribir a diversitats@uv.es.

EJE 2. TRABAJO EN RED

4.2.1. Consolidar el trabajo en red con instituciones públicas de ámbito autonómico a través de la participación en comisiones o grupos de trabajo.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Registro de las comisiones o grupos de trabajo.
- Registro de las entidades o instituciones colaboradoras.
- Documentación de la coordinación o participación en actividades o sesiones de trabajo con otras entidades o instituciones (convocatorias, orden del día, actas, correos electrónicos, etc.).
- Actividades interinstitucionales en que participa *diversitats*.
- Memoria anual de actividades.
- Carteles y elementos de difusión en que *diversitats* aparece como entidad colaboradora en actividades interinstitucionales.
- Certificados de asistencia o de participación en actividades interinstitucionales.

INDICADORES:

- Número de comisiones o grupos de trabajo.
- Papel que desarrolla *diversitats* en cada comisión o grupo de trabajo.
- Número y tipología de entidades o instituciones colaboradoras.
- Número de reuniones anuales de trabajo en red con otras entidades o instituciones colaboradoras.
- Número de actividades interinstitucionales en que participa *diversitats*.
- Número de carteles y elementos de difusión en que *diversitats* aparece como entidad colaboradora en actividades interinstitucionales.
- Número de certificados de asistencia o participación en actividades interinstitucionales expedidos al personal de *diversitats*.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

4.2.2. Trabajar en red con otras universidades públicas, a través de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) y la Red de Universidades Públicas Valencianas por la Igualdad y las Diversidades, participando en reuniones y en la organización de actividades conjuntas.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Registro de las redes de las que forma parte *diversitats*.
- Registro de las entidades o instituciones colaboradoras.
- Documentación de la coordinación o participación en actividades o sesiones de trabajo con otras entidades o instituciones (convocatorias, orden del día, actas, correos electrónicos, etc.).
- Actividades interinstitucionales en las que participa *diversitats*.
- Memoria anual de actividades.
- Carteles y elementos de difusión en los que *diversitats* aparece como entidad colaboradora en actividades interinstitucionales.
- Certificados de asistencia o de participación en actividades interinstitucionales.

INDICADORES:

- Número de redes de las que forma parte *diversitats*.
- Rol que desarrolla *diversitats* en cada red.
- Número y tipología de entidades o instituciones colaboradoras.
- Número de reuniones anuales de trabajo en red con otras entidades o instituciones colaboradoras.
- Número de actividades interinstitucionales en las que participa *diversitats*.
- Número de carteles y elementos de difusión en los que *diversitats* aparece como entidad colaboradora en actividades interinstitucionales.
- Número de certificados de asistencia o participación en actividades interinstitucionales expedidos al personal de *diversitats*.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

4.2.3. Continuar el trabajo de colaboración y participación en proyectos y convocatorias externas de financiación, como el proyecto FORTHEM, entre otros.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Registro de los proyectos y convocatorias en los que participe *diversitats*.
- Documentación de la coordinación o participación en las actividades o sesiones de trabajo con otras entidades o instituciones (convocatorias, orden del día, actas, correos electrónicos, etc.).
- Actividades interinstitucionales en que participa *diversitats*. Memoria anual de actividades.
- Carteles y elementos de difusión en que *diversitats* aparece como entidad colaboradora en actividades interinstitucionales.
- Certificados de asistencia o de participación en actividades interinstitucionales.

INDICADORES:

- Número y tipología de proyectos y convocatorias en los que participe *diversitats*.
- Rol que desarrolla *diversitats* en cada proyecto o convocatoria.
- Número de reuniones anuales de trabajo con otras entidades o instituciones colaboradoras.
- Número de actividades interinstitucionales en que participa *diversitats*.
- Número de carteles y elementos de difusión en que *diversitats* aparece como entidad colaboradora en actividades interinstitucionales.
- Número de certificados de asistencia o participación en actividades interinstitucionales expedidos al personal de *diversitats*.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

4.2.4. Impulsar nuevas vías de colaboración con otras instituciones (Ministerio de Igualdad, Conselleria, Diputación de València, ayuntamientos, OAVD, ORIENTA, ONDIS...) para el impulso de nuevas iniciativas y proyectos.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Nuevas relaciones consolidadas, iniciativas y proyectos a través de convenios, contratos o protocolos de actuación.
- Convenios, contratos o protocolos de actuación.
- Reuniones con otras entidades e instituciones.
- Documentación de la coordinación o participación en actos, reuniones o sesiones de trabajo con otras entidades o instituciones (convocatorias, orden del día, actas, correos electrónicos, protocolos, etc.).

INDICADORES:

- Número de convenios, contratos o protocolos de actuación firmados con instituciones y entidades.
- Número de proyectos con nuevas entidades e instituciones en los que participa *diversitats*.
- Número y tipología de actividades en red en colaboración con nuevas instituciones y entidades.
- Número de actos con nuevas instituciones y entidades en los que participa *diversitats*.
- Número de reuniones con nuevas instituciones y entidades.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

EJE 3. SOCIEDAD _____

4.3.1. Estudiar conjuntamente y trabajar en red cómo incentivar el acceso de grupos infrarrepresentados en la universidad.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats, Sedi, Delegación de la Rectora para Trayectorias Académicas y Delegación de la Rectora para el Plan de Incorporación a la UV.*

EVIDENCIAS:

- Comisiones o reuniones de trabajo, y documentación generada.
- Actividades de información y difusión del servicio y de los recursos.
- Programa de las jornadas.
- Contenidos de las sesiones informativas.
- Programa de las visitas guiadas.
- Información en la Agenda universitaria.
- Información en la Guía para estudiantes.
- Documentación generada de la coordinación y participación en las actividades de información (correos electrónicos, presentaciones PPT, fotografías, videos, etc.).
- Consultas realizadas o derivadas de las actividades de información y difusión del servicio y recursos.

INDICADORES:

- Número de comisiones o reuniones de trabajo.
- Número de actividades de información y difusión del servicio y de los recursos.
- Número de profesionales de la orientación que participan en las jornadas.
- Número de estudiantes que participan en las sesiones informativas o visitas guiadas.
- Número de agendas distribuidas.
- Número de guías distribuidas.
- Número de consultas realizadas o derivadas de las actividades de información y difusión del servicio y recursos.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

4.3.2. Ofrecer información a los miembros de la comunidad universitaria que realizan prácticas externas o participan en programas de movilidad sobre sus derechos y recursos en materia de diversidad, así como a los servicios de gestión implicados.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*, ADEIT, Servicio de Relaciones Internacionales y Servicio de Recursos Humanos.

EVIDENCIAS:

- Reuniones con los servicios de gestión y centros implicados.
- Documentación generada de la coordinación con los servicios y centros implicados (correos electrónicos, actas de las reuniones, acuerdos, etc.).
- Material de difusión del servicio y de los recursos (paquete informativo, ver acción 2.2.2).

INDICADORES:

- Número de reuniones.
- Número de paquetes informativos repartidos.
- Valoración de la utilidad percibida del paquete por parte de los miembros de la comunidad universitaria.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios y UV.

TEMPORALIDAD: Año 3, 4.

4.3.3. Impulsar nuevas vías de colaboración con entidades del tercer sector a través de la firma de convenios.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Nuevas relaciones consolidadas, iniciativas y proyectos a través de convenios, contratos o protocolos de actuación.
- Convenios, contratos o protocolos de actuación.
- Reuniones con otras entidades y asociaciones.
- Documentación de la coordinación o participación en reuniones o sesiones de trabajo con otras entidades o instituciones (convocatorias, orden del día, actas, correos electrónicos, protocolos, etc.).

INDICADORES:

- Número de convenios, contratos o protocolos de actuación firmados con asociaciones y entidades de ámbito local que trabajan en el campo de la diversidad.
- Número de proyectos con nuevas asociaciones y entidades de ámbito local en que participa *diversitats*.
- Número y tipología de actividades en red en colaboración con nuevas entidades y asociaciones.
- Número de reuniones con nuevas asociaciones y entidades de ámbito local que trabajan en el ámbito de la diversidad.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4

4.3.4. Difundir y colaborar en la organización de actividades de asociaciones y entidades de ámbito local que trabajan en el ámbito de la diversidad con las que se haya establecido un convenio de colaboración que estén dirigidas especialmente a público universitario.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Registro de las asociaciones y entidades de ámbito local colaboradoras que trabajan en el campo de la diversidad.
- Documentación de la coordinación o participación en actividades o sesiones de trabajo con estas asociaciones y entidades (convocatorias, orden del día, actas, correos electrónicos, etc.).
- Actividades interinstitucionales en que participa *diversitats*. Memoria anual de actividades.
- Carteles y elementos de difusión en que *diversitats* aparece como entidad colaboradora en actividades interinstitucionales.
- Certificados de asistencia o de participación en actividades interinstitucionales.

INDICADORES:

- Número y tipología de entidades o asociaciones colaboradoras.
- Número de reuniones anuales de trabajo en red con otras entidades o asociaciones colaboradoras.
- Número de actividades interinstitucionales en que participa *diversitats*.
- Número de proyectos con asociaciones y entidades de ámbito local en que participa *diversitats*.
- Número de carteles y elementos de difusión en que *diversitats* aparece como entidad colaboradora en actividades interinstitucionales.
- Número de certificados de asistencia o participación en actividades interinstitucionales expedidos al personal de *diversitats*.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4

SÍNTESIS LÍNEA 4. PARTICIPACIÓN, TRABAJO EN RED Y SOCIEDAD

Eje 1: Participación

4.1.1. _____

Impulsar y dinamizar las iniciativas del estudiantado en materia de diversidad y ofrecer acompañamiento específico para la constitución de colectivos de estudiantes universitarios que trabajan en este ámbito.

4.1.2. _____

Consolidar y fortalecer el Club d'Amics i Amigues de *diversitats*..

Eje 2: Trabajo en red

4.2.1. _____

Consolidar el trabajo en red con instituciones públicas de ámbito autonómico a través de la participación en comisiones o grupos de trabajo.

4.2.2. _____

Trabajar en red con otras universidades públicas, a través de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) y la Red de Universidades Públicas Valencianas por la Igualdad y las Diversidades, participando en reuniones y en la organización de actividades conjuntas.

4.2.3. _____

Continuar el trabajo de colaboración y participación en proyectos y convocatorias externas de financiación, como el proyecto FORTHEM, entre otros.

4.2.4. _____

Impulsar nuevas vías de colaboración con otras instituciones (Ministerio de Igualdad, Conselleria, Diputación de València, ayuntamientos, OAVD, ORIENTA, ONDIS...) para el impulso de nuevas iniciativas y proyectos.

Eje 3: Sociedad

4.3.1. _____

Estudiar conjuntamente y trabajar en red cómo incentivar el acceso de grupos infrarrepresentados en la universidad.

4.3.2. _____

Ofrecer información a los miembros de la comunidad universitaria que realizan prácticas externas o participan en programas de movilidad sobre sus derechos y recursos en materia de diversidad, así como a los servicios de gestión implicados.

4.3.3. _____

Impulsar nuevas vías de colaboración con entidades del tercer sector a través de la firma de convenios.

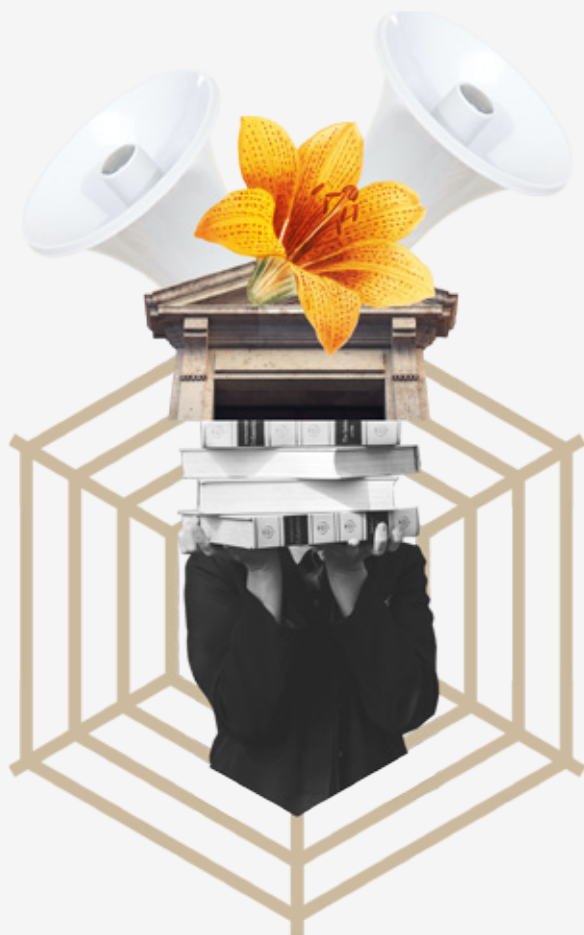
4.3.4. _____

Difundir y colaborar en la organización de actividades de asociaciones y entidades de ámbito local que trabajan en el ámbito de la diversidad con las que se haya establecido un convenio de colaboración que estén dirigidas especialmente a público universitario.



LÍNEA 5

COMPROMISO INSTITUCIONAL Y TRANSVERSALIDAD



OBJETIVO GENERAL:

- Asegurar el derecho a la igualdad en la educación y el trabajo para toda la comunidad universitaria, sin que haya discriminación por razón de origen racial o étnico, religión, modelo de familia, identidad o expresión de género, desarrollo sexual u orientación sexual.
- Consolidar y avanzar en el compromiso de la Universitat de València con la diversidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Eje 1: Consolidación del Servicio

- Continuar prestando el servicio de atención en materia de diversidad.

Eje 2: Coordinación y transversalidad

- Establecer los mecanismos de coordinación con otros actores universitarios como por ejemplo servicios, centros, comisiones, etc.
- Hacer el seguimiento y la monitorización de las políticas inclusivas.
- Monitorear el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de las acciones del Plan.

EJE 1. CONSOLIDACIÓN DEL SERVICIO _____

5.1.1. Redactar la carta de los servicios prestados a la comunidad universitaria.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Documento de la Carta de Servicios.
- Publicación en la nueva web de *diversitats* de la Carta de Servicios.
- Envío de la Carta de Servicios en los centros y servicios universitarios.
- Difusión de la Carta de Servicios entre la comunidad universitaria.

INDICADORES:

- Número de servicios informados.
- Número de centros informados.
- Número de visitas a la sección de la nueva web de *diversitats* donde esté alojado el documento.
- Número de publicaciones con información sobre los servicios prestados en las redes sociales de *diversitats*.
- Número de consultas sobre los servicios prestados.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 2.

5.1.2. Llevar a cabo tareas de representación y de trabajo conjunto en redes interuniversitarias e instituciones públicas.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Actas, fotografías, videos, notas de prensa... de las sesiones y actos en los que participa el personal adscrito a *diversitats*.
- Certificaciones de asistencia a sesiones y actividades en las que participe el personal adscrito a *diversitats*.

INDICADORES:

- Número de actos institucionales, jornadas, conferencias, etc. en las que participe el personal adscrito a *diversitats*.
- Número de comisiones o redes de las que forma parte el personal adscrito a *diversitats*.
- Número y tipología de actividades y reuniones de trabajo en red.
- Número de redes interuniversitarias de las que *diversitats* forma parte.
- Número de proyectos en los que participa *diversitats*.
- Número de actos y actividades en los que participa *diversitats* en relación con la actividad de las redes universitarias.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4

5.1.3. Llevar a cabo tareas asignadas en el marco de los protocolos y comisiones de universidad.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Actas de las reuniones en las que participa el personal adscrito a *diversitats*.
- Convocatorias, órdenes del día y correos intercambiados entre los diferentes servicios.

INDICADORES:

- Número de reuniones en las que participa el personal adscrito a *diversitats*.
- Número de comisiones de universidad o grupos de trabajo en los que participa el personal adscrito a *diversitats*.
- Número de proyectos en los que participa *diversitats*.
- Número y tipología de actividades y reuniones de trabajo en red.
- Número de actas y actividades en las que participa *diversitats* en relación con la actividad de las redes universitarias.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4

EJE 2. COORDINACIÓN Y TRANSVERSALIDAD _____

5.2.1. Hacer un turno de reuniones con cada uno de los servicios implicados en la ejecución del Plan para resolver dudas y coordinar el trabajo.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Documentación de la organización y resultados de las sesiones de trabajo (órdenes del día, actas, correos electrónicos de citación, etc.).

INDICADORES:

- Número de reuniones anuales con cada uno de los servicios implicados.
- Número y descripción de los acuerdos de cada reunión.
- Número de proyectos que nacen de esta coordinación.
- Valoración de los servicios implicados de la relación y las líneas de trabajo desarrolladas con *diversitats* a partir del I Plan de *diversitats*.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

5.2.2. Impulsar y coordinar el trabajo de la Comisión de *diversitats*.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Documentación de la organización y resultados de las sesiones de trabajo (órdenes del día, actas, correos electrónicos de citación, etc.).

INDICADORES:

- Número de reuniones anuales.
- Número y descripción de los acuerdos de cada reunión.
- Valoración de los miembros de la Comisión de la relación y las líneas de trabajo desarrolladas a partir del I Plan de *diversitats*.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

5.2.3. Impulsar la realización de actividades conjuntas con otras áreas y servicios universitarios, especialmente del vicerrectorado con competencias en materia de igualdad y diversidad.

AGENTE RESPONSABLE: VR con competencias en materia de diversidad.

EVIDENCIAS:

- Documentación de la organización y resultados de las sesiones de trabajo (convocatorias de citación, órdenes del día, actas, correos intercambiados, etc.).
- Actividades conjuntas realizadas con otras áreas y servicios universitarios.
- Reportaje de las actividades (fotografías, noticias, etc.).

INDICADORES:

- Número de reuniones anuales.
- Número de proyectos y actividades realizadas conjuntamente entre los diferentes servicios del VR con competencias en materia de diversidad.
- Número de proyectos y actividades realizadas conjuntamente entre otras áreas o servicios universitarios.
- Valoración del impacto del trabajo interseccional y de las actividades desarrolladas por los otros servicios.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos VR con competencias en materia de diversidad.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

5.2.4. Elaborar una memoria anual de las actividades y del seguimiento de la ejecución de acciones como parte de la evaluación anual del Plan.

AGENTE RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDENCIAS:

- Memoria anual de actividades.
- Documentación generada de la sistematización de datos y grado de cumplimiento de las acciones (registros, informes, correos electrónicos, bases de datos, etc.).

INDICADORES:

- Publicación de la memoria anual de actividades.
- Número de acciones cumplidas por año.
- Porcentaje de cumplimiento de las acciones.

DOTACIÓN ECONÓMICA: Recursos propios.

TEMPORALIDAD: Año 1, 2, 3, 4.

SÍNTESIS LÍNEA 5.

COMPROMISO INSTITUCIONAL Y TRANSVERSALIDAD

Eje 1: Consolidación del servicio

5.1.1. _____

Redactar la carta de los servicios prestados en la comunidad universitaria.

5.1.2. _____

Llevar a cabo tareas de representación y de trabajo conjunto en redes interuniversitarias e instituciones públicas.

5.1.3. _____

Llevar a cabo tareas asignadas en el marco de los protocolos y comisiones de universidad.

Eje 2: Coordinación y transversalidad

5.2.1. _____

Hacer un turno de reuniones con cada uno de los servicios implicados en la ejecución del Plan para resolver dudas y coordinar el trabajo.

5.2.2. _____

Impulsar y coordinar el trabajo de la Comisión de *diversitats*.

5.2.3. _____

Impulsar la realización de actividades conjuntas con otras áreas y servicios universitarios, especialmente del vicerrectorado con competencias en materia de igualdad y diversidad.

5.2.4. _____

Elaborar una memoria anual de las actividades y del seguimiento de la ejecución de acciones como parte de la evaluación anual del Plan.

06

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación permite medir la efectividad de la intervención realizada con la implementación del plan.

La ejecución del Plan es competencia del vicerrectorado con competencias en materia de diversidad en coordinación, a través de la Comisión de *diversitats*, con el resto de vicerrectorados y servicios implicados. Anualmente, se elaborará una memoria de las actuaciones implementadas y cuando acabe el periodo de vigencia del Plan se hará una evaluación final.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación permite medir la efectividad de la intervención realizada con la implementación del plan. Esta evaluación se tiene que focalizar en el estudio de la consecución de los objetivos marcados en el documento estratégico y tiene que dar respuesta a muchos de interrogantes que permitirán no solo conocer el grado de implementación del plan, sino también identificar la eficacia de las medidas implementadas y su impacto real.

Para la evaluación se propone una monitorización anual de las acciones descritas en el documento que se presenta y una evaluación al finalizar el plazo de vigencia de cuatro años del Plan para conocer su impacto (2024-2027).

ACTORES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO

En la monitorización y evaluación del Plan estarán implicados los diferentes actores clave en su proceso de ejecución y seguimiento:

- Vicerrectorado con competencias en materia de diversidad.
- Comisión de *diversitats* de la UV, que tiene la finalidad de diseñar políticas inclusivas y asesorar el vicerrectorado con competencias en materia de diversidad, así como de responsabilizarse de la puesta en marcha y del control posterior de las actividades derivadas del Plan de *diversitats*.

- Consejo Asesor de iniciativas estudiantiles en materia LGT-BIQ+ de la UV, que tiene como misión conseguir una universidad más igualitaria e inclusiva mediante la realización de diversas actividades, favoreciendo el diálogo entre el estudiante y el Consejo de Dirección.
- Colectivos de estudiantes universitarios que trabajan y promueven actividades en materia de diversidad afectivosexual, de género, familiar, etnicocultural y religiosa.

PLAN DE SEGUIMIENTO

Para la monitorización del Plan se propone la sistematización de la descripción de la actividad realizada y de los principales resultados obtenidos. Por eso, se considera necesaria la elaboración de unas fichas de registro que hay que rellenar después de la aplicación de cada programa, proyecto o actividad.

Las fichas de registro se entregarán a los responsables de cada acción para que las rellene quien realiza la actividad y hace el seguimiento. La información recogida en las fichas se incorporará a la memoria anual de actividades.

Para facilitar el seguimiento y la posterior evaluación y visibilizar el grado de implementación del plan, se propone utilizar una escala de desempeño según el nivel de ejecución en que se encuentre cada una de las acciones planificadas. La asignación de un nivel de desempeño, según la escala que a continuación se describe, lo tiene que hacer el personal técnico de *diversitats*.

La escala tiene tres niveles posibles de desempeño para cada una de las acciones descritas en este documento: no iniciada, iniciada y acabada.

- La acción **“no iniciada”** es la que todavía no se ha puesto en marcha en el momento analizado pero cuya ejecución se prevé dentro del periodo de vigencia del plan.
- La acción **“iniciada”** es la que ya ha empezado, pero todavía no ha acabado.
- Por acción **“acabada”** se entiende aquella que se ha desarrollado correctamente y se considera cerrada.

EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación se elaborará al acabar la vigencia del Plan. Esta evaluación tiene que aportar la información necesaria para diseñar, si es el caso, un nuevo plan de acción. El encargo de llevar a cabo la evaluación del plan recae en el personal técnico de diversitats, en coordinación con la Comisión de diversitats y el Consejo Asesor de iniciativas estudiantiles en materia LGTBIQ+ de la UV.

ANEXO I

PROCESO PARTICIPATIVO



Con el objetivo de redactar este plan se ha impulsado un proceso participativo dirigido a la comunidad universitaria en vistas a diseñar un plan participado y consensuado con los diferentes actores que intervienen en el escenario universitario (PDI, PTGAS y estudiantado).

La finalidad de este proceso participativo ha sido triple: recoger las propuestas del PDI, PTGAS y estudiantado en materia de diversidad LGTB y diversidad etnocultural, elaborar una política universitaria participada y consensuada en materia de diversidad e implicar a la comunidad universitaria en el diseño de las políticas institucionales.

El proceso participativo se inició el 1 de marzo de 2021 con la presentación institucional del proceso online y acabó con la inclusión de las modificaciones oportunas después de la exposición pública del borrador del I Plan de *diversitats*.

El proceso participativo se ha estructurado en cuatro líneas temáticas:

- Políticas de igualdad y reconocimiento.
- Política institucional antidiscriminatoria.
- Participación y sociedad.
- Compromiso institucional, coordinación y transversalidad.

En el marco del proceso se han realizado ocho talleres participativos, que tenían una duración aproximada de 120 minutos. Para cada una de las líneas descritas se han realizado dos sesiones, una en horario de tardes (martes a las 15.30 horas) y otra en horario de mañanas (viernes a las 9.30 horas). Esta estrategia de duplicar los talleres ha facilitado la participación de los diferentes colectivos. Cada taller participativo ha tenido la misma dinámica:

- En primer lugar, se ha hecho una breve presentación de la línea de trabajo marcada y de los ámbitos de actuación, y se ha puesto un ejemplo de los objetivos y de las acciones posibles.

- Después de la presentación, se distribuía a las personas participantes en tres grupos: PTGAS, PDI y estudiantado. En estos microgrupos se hacían dos tareas consecutivas, una diagnóstica (necesidades y problemas) y otra propositiva, con acciones que tenían que paliar las necesidades y los problemas detectados. Esta división en tres grupos está diseñada para fomentar la participación de todos los colectivos y evitar relaciones asimétricas en el proceso participativo. En algunos talleres con baja participación solo se han hecho dos grupos (y no tres), un formato para el PTGAS y PDI y otro formato para el estudiantado.

- Por último, se ponían en común las necesidades de cada uno de los colectivos trabajados en los microgrupos y las propuestas de actuación para corregir las necesidades o problemas detectados. Esta puesta en común servía para consensuar de manera colectiva entre PTGAS, PDI y estudiantado las necesidades y las propuestas de actuación. De cada taller, se ha recogido información por colectivo y propuestas debatidas y consensuadas entre los tres colectivos.

El proceso participativo se ha hecho completamente virtual para adaptarse a las restricciones derivadas de la pandemia, cosa que ha condicionado el diseño del proceso, su participación y su funcionamiento.

DIFUSIÓN

La difusión del proceso participativo ha sido exclusivamente virtual: en UVnoticias, a través de la newsletter de UVinformación, en la web de *diversitats* y desde el correo electrónico de *diversitats*. Además, desde *diversitats* se ha reforzado la difusión y semanalmente se han enviado invitaciones personalizadas al Club d'Amics i Amigues de *diversitats*.

REUNIÓN INFORMATIVA A REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

En paralelo al proceso participativo, el 21 de abril de 2021 se realizó una sesión informativa en línea específica para representantes estudiantiles con el objetivo de informarlos del procedimiento y en la que participaron el Delegado de la Rectora para Estudiantes, Manuel González, la profesora Yaiza Pérez, encargada de liderar el proceso participativo, y Sela Andreu, técnica de *diversitats*.

EXPOSICIÓN PÚBLICA

El periodo de exposición pública del Plan fue del 2 al 14 de febrero de 2022 en el que se pudieron hacer alegaciones a partir del formulario que se compartió en la web de *diversitats*. En el periodo señalado se recibieron muchas felicitaciones y una única alegación por parte de Alicia Villar, Delegada de la Rectora para Trayectorias Académicas, y Ferranda Martí, jefa del Sedi (como miembro de la Comisión de *diversitats*), en lo referente a las acciones 2.1.2 y 3.3.1 con la petición de mencionar explícitamente la referencia a las trayectorias académicas del estudiantado, que se incorporó a la redacción.

JORNADA DE DEVOLUCIÓN

El Plan se presentó por primera vez a la Comisión de *diversitats* el 17 de febrero de 2022 en una sesión online a través de Blackboard Collaborate. En la reunión se presentó el proceso participativo para la elaboración del plan y las alegaciones recibidas en el periodo de exposición pública, así como las principales líneas de actuación y acciones del plan. A continuación, tuvo lugar la jornada de devolución al público general, en la que se presentaron las principales líneas y acciones del plan y la estrategia seguida a la hora de priorizar las acciones que surgieron del proceso participativo.

REVISIÓN DEL PLAN

Tras las elecciones de marzo de 2022, el nuevo equipo revisó el documento para adaptarlo a las nuevas directrices y reorganización de las políticas universitarias y a lo largo del primer semestre del curso académico 2022-2023 se renegoció el nuevo texto con los decanos y decanas así como con representantes de estudiantes.

El 14 de marzo de 2023 se presentó la nueva redacción a los miembros del Consejo Asesor de iniciativas estudiantiles en materia LGT-BIQ+ de la UV, así como a la Comisión de *diversitats* que se reunió al efecto el 5 de mayo de 2023.

El nuevo texto se expuso de nuevo a la comunidad universitaria del 5 al 14 de octubre de 2023 y se recibieron dos alegaciones, por parte de Domingo Salazar, investigador del departamento de Prehistoria, Arqueología e historia Antigua de la UV, y Amparo Mañés, PTGAS de l'Escala Técnica Superior de la UV. Estas enmiendas se trasladaron a la Comisión de *diversitats*, reunida al efecto el 12 de abril de 2024, que estudió e incorporar las propuestas acordadas.

APROBACIÓN DEL PLAN

El Plan fue aprobado definitivamente en la reunión del 12 de abril de 2024 de la Comisión de *diversitats*, que dio el visto bueno a la última versión del documento y lo trasladó para su debate y aprobación al Consejo de Gobierno.

El Plan fue aprobado en la reunión del Consejo de Gobierno del 28 de mayo de 2024 (ACGUV 155/2024). Con su aprobación culmina un intenso proceso participativo en el que se ha implicado toda la comunidad universitaria.

www.uv.es/diversitats



VNIVERSITAT
D VALÈNCIA