

ACTA DE LA 4^a REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE DIVERSITATS

Se reúne la Comisión el 17 de febrero de 2022 a las 9:30 horas, por medios telemáticos, con el siguiente orden del día:

1. Aprobación, si procede, del acta anterior.
2. Propuesta de modificación del Reglamento de la Comisión para incluir entre sus miembros al Comité de empresa, a propuesta del Comité.
3. Informe de la vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad de la UV.
4. Presentación y, si procede, aprobación del I Plan de diversitats de la UV (2022-2025) a cargo de la jefa de iniciativas de diversidad.
5. Ruegos y preguntas.

La vicerrectora, **Elena Martínez**, presenta al invitado, Justo Herrera, vicerrector de Economía, y excusa la ausencia de la futura vicerrectora de igualdad por problemas de agenda y explica que se altera el orden del día con la finalidad de darle la palabra en primer lugar al vicerrector, que presenta la memoria económica del plan, para que pueda asistir a sus compromisos de campaña.

Justo Herrera agradece sus palabras, se disculpa por no poder quedarse a toda la reunión y expresa su satisfacción por trabajos como este y dice haber disfrutado leyendo el plan. El vicerrector indica que quizás se le atribuye un mérito especial respecto a la memoria económica, porque ha sido el equipo del vicerrectorado de Igualdad Diversidad y Sostenibilidad, con Elena Martínez a la cabeza, quienes han realizado el trabajo, que considera importante para este y para cualquier plan. Cualquier administración que se financia con dinero público tiene que rendir cuentas, pero también es importante que se visualice el compromiso de la institución cuando se pone negro sobre blanco que sabemos lo que supone en cuanto a consumo de recursos cualquier iniciativa y en este caso estamos hablando de cosas que se pueden cuantificar económicamente.

Como queda explicado en la memoria, muchas iniciativas lo que proponen es reordenar, con unos principios y líneas que podríamos denominar estratégicas, acciones muy definidas, un cometido principal que tiene este ámbito del equipo de dirección que es el área de Igualdad ahora ya planteada como diversidad en un sentido más amplio. Por tanto, muchos de los elementos que se analizan terminan con la conclusión de que no suponen un impacto directo cuantificable porque es más una reordenación de prioridades y en todo caso también no solo de prioridades del presupuesto del propio vicerrectorado, sino también de prioridades presupuestarias de otros vicerrectorados y toma de posición y decisiones de otros vicerrectorados. Por tanto, al llevar un plan como este al Consejo de Gobierno, se le está pidiendo que entienda los compromisos que esto conlleva y de ahí la importancia de incluir memorias económicas en cualquiera de los planes que se saquen adelante.

En las conclusiones del plan hay una cuantificación y una parte de ingresos prevista que no todas las iniciativas se pueden permitir. En este plan hay una previsión de ingresos de 240.000 euros durante su periodo de vigencia, estipulado en cuatro años, con una estimación de 60.000 euros al año.

También hay un presupuesto de gasto, pero como toda memoria económica es estimativa, luego el plan se pilotará, habrá cosas que costarán un poco menos, otras que no se podrán hacer, cosas que no están previstas pero que se harán porque son un desarrollo de una

línea de acción, etc. Pero sí es bueno saber desde un principio a qué nos estamos comprometiendo. Desde el punto de vista de gasto estamos hablando de un presupuesto de gasto de 334.000 euros, realmente hay una aportación neta presupuestaria para la implementación del plan que está un poco por encima de los 100.000 euros.

¿Quiere decir esto que este es el presupuesto del área de diversidad de la universidad? No, quiere decir que este plan tiene identificadas una serie de iniciativas que hay que cuantificar y que el área de diversidad tiene su presupuesto con el que tiene que afrontar sus actividades más allá de este plan por muy importante y protagonista que sea en el día a día. Con ello le estamos diciendo al Consejo de Gobierno, el día que se apruebe este plan, que el consumo de recursos extra que supone es asumible porque está cuantificado e identificado y que tenemos medido lo que supone de compromiso por parte de la institución.

Finalmente, Justo se ofrece por si hay alguna pregunta y recalca que su participación ha sido supervisar la memoria. Que aparece la firma del vicerrectorado, para que se vea que quien lleva los presupuestos asume como propio que este plan en estos términos es asumible y la universidad puede acometerlo con garantías.

Ante la falta de preguntas, la vicerrectora agradece su participación y le despedie deseándole suerte en la campaña. A continuación, presenta las grandes líneas del plan, ejes y acciones, elaborado desde las bases al equipo de dirección, que son las siguientes:

LÍNEA 1. UNIVERSIDAD INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIVOS

- Eje 1. Sensibilización
- Eje 2. Visibilización
- Eje 3. Formación y capacitación

LÍNEA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATORIA

- Eje 1. Atención y acompañamiento
- Eje 2. Herramientas antidiscriminatorias
- Eje 3. Diagnóstico

LÍNEA 3. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

- Eje 1. Docencia
- Eje 2. Investigación

LÍNEA 4. PARTICIPACIÓN, TRABAJO EN RED Y SOCIEDAD

- Eje 1. Participación
- Eje 2. Trabajo en red
- Eje 3. Sociedad

LÍNEA 5. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y TRANSVERSALIDAD

- Eje 1. Consolidación del servicio
- Eje 2. Comunicación institucional
- Eje 3. Coordinación y transversalidad

Con una vigencia de cuatro años (2022-25) y 54 acciones a desarrollar, el plan se plantea como objetivo primordial garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas que forman parte de la comunidad universitaria. La vicerrectora presenta brevemente el contenido de las líneas de actuación:

- La primera línea busca llegar a los campus y dar continuidad a acciones concretas que se vienen realizando (como la participación en la Festa de Benvinguda, el Concurso de ideas de diversitats, etc.) e incorpora nuevas acciones como premiar las buenas prácticas de los centros, formar al personal y estudiantado, etc.
- La segunda línea, relativa a la política antidiscriminatoria, incluye acciones como la creación de espacios de escucha, la coordinación a nivel de centro, la articulación de una serie de herramientas antidiscriminatorias como la implementación de los protocolos, profundizar en el diagnóstico sobre la realidad del PAS/PDI, la tercera casilla, etc.
- La tercera línea, de docencia e investigación, incorpora acciones concretas para introducir la perspectiva de la diversidad en cursos como el FIPU, convocatorias específicas en materia de investigación, mapeo de investigaciones y grupos de investigación que trabajan en esta línea, etc.
- La cuarta línea, relativa a la participación y las redes de trabajo, hacia dentro y hacia fuera, impulsando el trabajo de los Amigos y Amigas de diversitats, en colaboración con la Generalitat Valenciana y otras universidades (RUD, FORTHEM, etc.).
- En quinto lugar, la línea de compromiso institucional y coordinación incorpora acciones para consolidar esta área, como la redacción de una carta de servicios, toda una línea de comunicación institucional del plan y un eje específico de coordinación con cada uno de los servicios implicados en el plan.

A continuación, le da la palabra a **ruth mestre**, jefa de iniciativas de diversitats, que agradece a Elena toda su implicación y el trabajo de fontanería que hay detrás de este plan y explica que se han recibido muchas felicitaciones, tanto de profesorado como de colectivos LGTB, y una única alegación, por parte de Alicia Villar, jefa de Iniciativas de Trayectorias Académicas, y Ferranda Martí, jefa del Sedi (como miembro de la Comisión), en lo referente a las acciones 2.1.2 y 4.3.1 con la petición de mencionar explícitamente la referencia a las trayectorias académicas del estudiantado, que se incorpora a la redacción final del plan con el visto bueno de la Comisión.

A continuación, la vicerrectora toma la palabra y abre un pequeño turno de intervención previo a la votación del plan.

- **María Trigo**, en representación del Servicio de Bibliotecas, realiza una pequeña puntualización respecto a la participación del servicio en el plan en relación con los espacios multicolor que acogen las bibliotecas y respecto a la incorporación al Roderic de los trabajos y tesis de diversidad, y explica que actualmente no se están incorporando los TFG y TFM, pero que se podría valorar una excepción regulada para que se incorporen aquellos trabajos de interés o que hayan sido premiados.

Elena recoge la propuesta para trasladarla a la nueva vicerrectora y somete el plan a votación, que se aprueba por unanimidad de los miembros presentes.

A continuación, abre de nuevo turno de palabras:

- **Esther Enjuto**, en representación del Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación, pregunta si hay previsto traducir el plan al inglés, sobre todo de cara a

la participación de la UV en FORTHEM y presenta brevemente el proyecto, a lo que Elena Martínez responde que se traducirá.

Antes de finalizar, se retoma el orden del día, se aprueba el acta de la sesión anterior y se pasa al último punto que propone una modificación del Reglamento de la Comisión para incluir entre sus miembros al Comité de empresa. Ambos puntos se aprueban por unanimidad.

La vicerrectora renuncia a hacer el informe previsto en el acta por no alargar más la reunión, se anuncia la jornada de devolución prevista a las 12:30 h y, como no hay más intervenciones, se da por finalizada la reunión no sin antes agradecer la participación de todas las personas presentes.

Se puede consultar la grabación de la reunión en este enlace:

https://youtu.be/M_Sdj4HCpNA

Valencia, a 17 de febrero de 2022 a las 10:45 horas.

Presidenta:

Elena Martínez García
Vicerrectora de Igualdad, Diversidad y
Sostenibilidad

Secretaria:

Sela Andreu Muñoz
Técnica de diversitats